

Rapport nr. 3-1998

Randi Lavik

Døgnåpen handel
- konsekvenser for de ansatte
en arbeidsmiljøundersøkelse

SIFO

© SIFO 1998
Rapport nr. 3 – 1998

STATENS INSTITUTT FOR FORBRUKSFORSKNING
Sandakerveien 24 C, Bygg B
Postboks 4682 Nydalen
0405 Oslo
www.sifo.no

Det må ikke kopieres fra denne rapporten i strid med åndsverksloven. Rapporter lagt ut på Internett, er lagt ut kun for lesing på skjerm og utskrift til eget bruk. Enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring utover dette må avtales med SIFO. Utnyttelse i strid med lov eller avtale, medfører erstatningsansvar.

Døgnåpen handel
- konsekvenser for de ansatte

En arbeidsmiljøundersøkelse

Twenty-four hour shopping services
Consequences for employees

av

Randi Lavik

1998

Statens institutt for forbruksforskning
Postboks 173, 1324 Lysaker

Forord

Dette prosjektet er utført på oppdrag av LO, NHO og Arbeidstilsynet. ACNielsen har stått for datainnsamlingen, som har vært relativt komplisert. Datainnsamlingen ble utført høsten 1997. I tillegg har vi benyttet data fra andre undersøkelser. En av undersøkelsene ble foretatt ved SIFO i 1993, og har tidligere ikke vært publisert.

Vi har dessuten benyttet data fra den samordnede Levekårsundersøkelsen som ble utført av Statistisk Sentralbyrå i 1996. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå. Hverken Statistisk Sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som foreligger her.

Til slutt vil jeg takke Anne Inga Hilsen, Ann Solberg Røv, Ina Stenwig og Frode Vatne fra Arbeidstilsynet for konstruktive kommentarer til prosjektet. Jeg vil også takke kolleger ved SIFO, spesielt Elling Borgeraas for nyttige kommentarer og Jan Petter Skogstad for hjelp til spørreskjema.

Lysaker, mai 1998

Statens institutt for forbruksforskning (SIFO)

Innhold

FORORD	
SAMMENDRAG.....	11
SUMMARY	21
1 INNLEDNING	31
1.1 BAKGRUNN FOR STUDIEN	32
1.2 MOT NYE TIDSRYTMER	35
1.3 OVERSIKT OVER ANDRE UNDERSØKELSER	39
1.4 ENDRINGER I VAREHANDELSMARKEDET	41
1.5 PRESISERING AV PROBLEMSTILLING.....	42
1.6 UNDERSØKELSENS GJENNOMFØRING	46
2 TEORI.....	55
2.1 ULIKE ORGANISASJONSTEORETISKE RETNINGER	55
2.2 ARBEIDSFORHOLD I VAREHANDELEN.....	60
3 ULIKE ARBEIDSTIDSORDNINGER.....	65
3.1 ARBEIDSTID OG ARBEIDSSTED	65
3.1.1 Arbeidstidens plassering	65
3.1.2 Arbeidstidens varighet	73
3.2 HOLDNING TIL ÅPNINGSTIDENE.....	76
3.3 OPPSUMMERING	79
4 HVEM SOM ARBEIDER PÅ ULIKE TIDER	81
4.1 KJØNN	81
4.2 SIVILSTATUS OG BARN	84
4.3 ALDER	86
4.4 UTDANNING.....	90
4.5 FAGORGANISERING OG EKSTRAHJELP	91
4.6 OPPSUMMERING	95
5 HOLDNING TIL ARBEIDSTID.....	97
5.1 ØNSKEDE ARBEIDSTIDER	97
5.2 FORDELER OG ULEMPER MED ARBEIDSTIDEN.....	100
5.3 OPPSUMMERING	107
6 “OBJEKTIVE” ARBEIDSFORHOLD	109
6.1 TURNOVER	109
6.2 LØNN.....	112

6.3 SKRIFTLIG ANSETTELSESFORHOLD	116
6.4 SOSIALE, ORGANISATORISKE ARBEIDSFORHOLD	119
6.5 BELASTNINGSLIDELSER, SØVNPROBLEMER OG SYKEFRAVÆR.....	122
6.6 UBEHAGELIGE SITUASJONER	125
6.7 OPPSUMMERING.....	133
7 SUBJEKTIVE ARBEIDSFORHOLD.....	137
7.1 POSITIVE HOLDNINGER TIL ULIKE ARBEIDSMILJØFAKTORER	137
7.2 TILFREDSHET MED ULIKE ARBEIDSFORHOLD	140
7.3 OPPSUMMERING.....	145
8 ARBEIDSMILJØ - MULTIVARIATE ANALYSER.....	147
8.1 OPERASJONALISERING.....	147
8.2 "OBJEKTIVE" ARBEIDSFORHOLD	157
8.3 SUBJEKTIV OPPFATNING AV ARBEIDSFORHOLDENE	160
8.3.1 Tilfredshet med arbeidstiden	160
8.3.2 Tilfredshet med jobbinhold	162
8.3.3 Kunnskap	164
8.3.4 Tilfredshet med det sosiale	165
8.4 OPPSUMMERENDE KOMMENTARER	166
LITTERATUR	173
VEDLEGG	

TABELLER

<i>Tabell 1-1: Oversikt over univers og utvalg</i>	47
<i>Tabell 1-2 Oversikt over fordelingen av utvalg og univers.</i>	50
<i>Tabell 1-3 Kjønnfordeling i første og andre utvalg, vektet og uvektet.</i> <i>Prosent.</i>	51
<i>Tabell 1-4 Gjennomsnittsalder på ansatte i første og andre utvalg.</i> <i>Uvektet og vektet.</i>	52
<i>Tabell 1-5: Fordeling av kjønn etter arbeidstid. Uvektet</i>	53
<i>Tabell 1-6: Fordeling av kjønn etter arbeidstid. Vektet</i>	53
<i>Tabell 1-7: Fordeling av kjønn etter butikktype. Uvektet</i>	53
<i>Tabell 1-8: Fordeling av kjønn på butikktype. Vektet</i>	53
<i>Tabell 3-1: Arbeider til ulike tider i dagligvarebutikker, kiosker og</i> <i>bensinstasjoner? Første og andre utvalg. Prosent. Vektet</i>	65
<i>Tabell 3-2: Arbeidstidsordning for yrkesaktive og ansatte i</i> <i>varehandelen. Levekårsundersøkelsen (SSB). 1996 (1985)</i>	67

<i>Tabell 3-3: Prosentvis fordeling på antall lørdager og/eller søndager en arbeider i måneden. Annet utvalg. Vektet _____</i>	<i>67</i>
<i>Tabell 3-4: Sammenheng mellom arbeidstid i døgnet og arbeid i helgene. Ikke vektet. Prosent _____</i>	<i>68</i>
<i>Tabell 3-5: Hvor mange dager i uken det arbeides på ulike tidspunkter. Blant dem som arbeider de ulike tidspunktene. Prosent. Vektet ____</i>	<i>68</i>
<i>Tabell 3-6: Arbeidstid etter arbeidssted. Prosent. Vektet _____</i>	<i>70</i>
<i>Tabell 3-7: Hvor mange lørdager man arbeider i måneden etter arbeidssted. Vektet _____</i>	<i>71</i>
<i>Tabell 3-8: Hvor mange søndager man arbeider i måneden etter arbeidssted. Vektet _____</i>	<i>71</i>
<i>Tabell 3-9: Gjennomsnittlig antall ansatte i arbeid i de ulike butikktypene ulike dager og til ulike tider (N i parentes). Uvektet. _____</i>	<i>73</i>
<i>Tabell 3-10: Arbeidstidens varighet i 1996 (Levekårsundersøkelsen) og 1997 (vektet). Prosent _____</i>	<i>74</i>
<i>Tabell 3-11: Arbeidstidens lengde etter arbeidssted og arbeidstidens plassering. Uvektet. Prosent _____</i>	<i>74</i>
<i>Tabell 3-12: Arbeidstidens lengde etter omfang av helgearbeid. Vektet Prosent. _____</i>	<i>75</i>
<i>Tabell 3-13: Når dagligvarebutikkene iflg. de ansatte bør stenge hverdager etter faktisk stengt tid på deres eget arbeidssted (stengt tid torsdag). Vektet _____</i>	<i>78</i>
<i>Tabell 4-1: Sysselsatte i detaljhandelen og samtlige sysselsatte 1995 og ansatte i 1996. Prosent _____</i>	<i>81</i>
<i>Tabell 4-2: Kjønnfordeling blant de ansatte i 1993 og 1997. Prosent __</i>	<i>82</i>
<i>Tabell 4-3: Fordeling av kjønn etter arbeidstid. Prosent. Vektet _____</i>	<i>82</i>
<i>Tabell 4-4: Fordeling av kjønn etter butikktype. Vektet _____</i>	<i>83</i>
<i>Tabell 4-5: Prosentandel av gifte/samboende kvinner med barn, og prosentandel enslige kvinner med barn etter arbeidstid. Uvektet __</i>	<i>85</i>
<i>Tabell 4-6: Aldersfordeling, 1996 (Levekårsundersøkelsen) og vår egen i 1997. Prosent _____</i>	<i>86</i>
<i>Tabell 4-7: Gjennomsnittsalder, 1996 (levetår) og 1997. _____</i>	<i>87</i>
<i>Tabell 4-8: Fordeling av alder etter butikk. Vektet _____</i>	<i>87</i>
<i>Tabell 4-9: Fordeling av alder etter arbeidstid. Prosent. Vektet. (Uvektet i parentes) _____</i>	<i>88</i>
<i>Tabell 4-10: Utdanning etter arbeidssted og arbeidstid, uvektet. _____</i>	<i>90</i>
<i>Tabell 4-11: Utdanning og arbeid på søndager. Vektet _____</i>	<i>90</i>
<i>Tabell 4-12: Prosentandel som er medlem av Handel og Kontor og prosentandel som er ekstrahjelp etter arbeidssted og arbeidstid, uvektet. Totalen vektet _____</i>	<i>92</i>

<i>Tabell 4-13: Prosentandel som er medlem av Handel og Kontor og prosentandel som er ekstrahjelp etter lørdagsarbeid og søndagsarbeid (i mnd). Vektet</i>	94
<i>Tabell 5-1: Prosentandel som foretrekker ulike arbeidstider. Vektet (N=521)</i>	97
<i>Tabell 5-2: Prosentandel som er sterkt i mot ulike arbeidstider. Vektet (N=521)</i>	98
<i>Tabell 5-3: Hva er den største fordelene ved å arbeide i de periodene du selv arbeider? Prosent. Uvektet</i>	101
<i>Tabell 5-4: Hva er den største fordelene ved å arbeide i periodene hvor du arbeider blant dem som arbeider etter kl 17.00? Prosent. Uvektet</i>	102
<i>Tabell 5-5: Hva er den største ulempen ved å arbeide i periodene hvor du arbeider? Prosent. Uvektet</i>	103
<i>Tabell 5-6: Hva er den største ulempen ved å arbeide i periodene hvor du arbeider? Prosent. Uvektet</i>	103
<i>Tabell 5-7: Andel "ja" av ulike fordeler i forhold til arbeidstid etter egen arbeidstid. Prosent. Uvektet</i>	104
<i>Tabell 5-8: Andel "ja" av ulike problemer i forhold til arbeidstid etter egen arbeidstid. Prosent. Uvektet</i>	106
<i>Tabell 6-1: Ansiennitet blant ansatte i varehandelen (ikke toppledere) og alle yrkesaktive utenom varehandelen. Levekårsundersøkelsen 1996 (Statistisk Sentralbyrå) og vår undersøkelse fra 1997 (vektet) (N i parentes)</i>	110
<i>Tabell 6-2: Gjennomsnittlig antall år de ansatte har vært på siste arbeidssted. Uvektet (Vektet i parentes i totalen)</i>	111
<i>Tabell 6-3: Gjennomsnittlig lønn. kr fordelt på menn og kvinner i 1993, 1996 og 1997</i>	112
<i>Tabell 6-4: Timelønn dagtid de ulike dager og på de forskjellige arbeidsstedene. Kroner. Uvektet</i>	113
<i>Tabell 6-5: Timelønn kveld/ natt fordelt på butikktype. Kr. Uvektet.</i>	114
<i>Tabell 6-6: Timelønn i kr etter alder og arbeidssted. Vektet</i>	115
<i>Tabell 6-7: Får du betalt for matpausen? Prosent. Uvektet. Tot er vektet</i>	116
<i>Tabell 6-8: Prosentvis andel med hhv. skriftlig ansettelseskontrakt (ANS) og skriftlig arbeidsinstruks (ARB) etter arbeidssted og arbeidstid. Uvektet. (Tot i parentes er vektet)</i>	117
<i>Tabell 6-9: Prosentvis andel med hhv. skriftlig ansettelseskontrakt (ANS) og skriftlig arbeidsinstruks (ARB) etter antall lørdager og søndager de arbeider i måneden. Uvektet</i>	117
<i>Tabell 6-10: Har du matpause til faste tider? Prosent. Uvektet. Tot er vektet</i>	119

<i>Tabell 6-11: Spiser alene eller sammen med kolleger? Prosent. Uvektet.</i>	
<i>Tot er vektet _____</i>	<i>120</i>
<i>Tabell 6-12: Arbeider alene på dagtid. Prosent. Uvektet. Tot er vektet _</i>	<i>121</i>
<i>Tabell 6-13: Arbeider alene kveld/natt. Prosent. Uvektet. Tot er vektet _</i>	<i>121</i>
<i>Tabell 6-14: Prosentandel med belastningslidelser og andel med søvnproblemer etter arbeidssted og arbeidstid. Uvektet. Tot er vektet _____</i>	<i>123</i>
<i>Tabell 6-15: Prosentandel som har svart at de er blitt plaget av hhv. tyveri, berusete personer og/eller ertet/plaget av kunder etter butikk og arbeidstid. Uvektet. Tot er vektet _____</i>	<i>129</i>
<i>Tabell 6-16: Prosentandel som har følt seg utrygg i løpet av siste 12 mnd fordelt etter arbeidstid. (Vet ikke/uaktuelt/ubesvart er ekskludert. Beregningsgrunnlaget i parentes). Uvektet _____</i>	<i>131</i>
<i>Tabell 7-1: Viktigste grunn til at de arbeider i butikk, bensinstasjon eller kiosk. Prosent. Vektet _____</i>	<i>139</i>
<i>Tabell 7-2: Føler du at kundene respekterer ditt yrke? Etter butikktype og arbeidssituasjon. Prosent. Uvektet _____</i>	<i>140</i>
<i>Tabell 7-3: Hvor tilfreds er du med din arbeidstidsordning, etter butikktype og arbeidstid. Prosent. Uvektet _____</i>	<i>142</i>
<i>Tabell 7-4: Hvor tilfreds er du med din arbeidstidsordning, etter lørdagsarbeid og søndagsarbeid i mnd. Prosent. Vektet _____</i>	<i>143</i>
<i>Tabell 7-5: Hvor tilfreds er du med lønnen, etter butikktype og arbeidstid. Prosent. Uvektet _____</i>	<i>144</i>
<i>Tabell 7-6: Hvor tilfreds er du med dine arbeidsoppgaver, etter arbeidssted og arbeidstid. Prosent. Uvektet _____</i>	<i>144</i>
<i>Tabell 7-7: Hvor tilfreds er du med det sosiale miljøet, etter arbeidssted og arbeidstid. Prosent. Uvektet _____</i>	<i>145</i>
<i>Tabell 8-1: Faktoranalyse. Rotert _____</i>	<i>149</i>
<i>Tabell 8-2: Grad av plagethet. Reg.analyse. Ustandardiserte koef. Uvektet _____</i>	<i>158</i>
<i>Tabell 8-3: Arbeidstidtilfredshet. Reg.analyse. Ustand. koef. Uvektet _</i>	<i>161</i>
<i>Tabell 8-4: Grad av tilfredshet med jobbinnhold. Reg.analyse. Ustand. koef. Uvektet _____</i>	<i>162</i>
<i>Tabell 8-5: Grad av kunnskap. Reg.analyse. Ustad. koef. Uvektet _____</i>	<i>164</i>
<i>Tabell 8-6: Tilfredshet med det sosiale. Reg.analyse. Ustad. koef. Uvektet _____</i>	<i>165</i>

Figurer

<i>Figur 3-1: Når dagligvarebutikkene stenger på torsdager, og når de ansatte i dagligvarebutikker mener at dagligvarebutikkene skal stenge på hverdager. Vektet. 17=16.30 l 17, 18=17.30 el 18 osv. Prosent (N=261)</i>	76
<i>Figur 3-2: Når dagligvarebutikkene stenger på lørdager, og når de ansatte i dagligvarebutikker mener at dagligvarebutikkene bør stenge på hverdager. Vektet. 17=16.30 l 17, 18=17.30 el 18 osv. Prosent (N=257)</i>	77
<i>Figur 4-1: Andel kvinner som arbeider i helgene. Vektet. Prosent</i>	83
<i>Figur 5-1: Prosentandel som foretrekker å arbeide ulike tider etter egen arbeidstid. Uvektet</i>	99
<i>Figur 5-2: Prosentandel som er sterkt imot å arbeide til ulike tider etter egen arbeidstid. Uvektet</i>	99
<i>Figur 6-1: Andel med søvnproblemer som kan tilbakeføres til jobben etter grad av nattarbeid. Uvektet (N: Ikke natt: 473, en-to: 14, tre-fem: 21, seks-sju: 13) Sig $p < .001$ (Kji-kvadrattest)</i>	124
<i>Figur 6-2: Andel som er blitt utsatt for ubehagelige hendelser. Ubesvart er ekskludert. Vektet. Prosent</i>	126
<i>Figur 6-3: Prosentandel som har svart at de er blitt utsatt for vold eller trussel om vold på sin arbeidsplass etter arbeidstid. Uvektet</i>	128
<i>Figur 6-4: Prosentandel som er blitt utsatt for ubehagelige hendelser på arbeidsstedet, eller til eller fra arbeid. Vet ikke/uaktuelt/ubesvart er ekskludert. Vektet</i>	131
<i>Figur 7-1: Prosentandel som er positiv til ulike utsagn (som har svart svært enig/ enig til positive utsagn, eller svært uenig/ uenig til negative utsagn). Vektet</i>	138
<i>Figur 7-2: Grad av tilfredshet med arbeidstid (N=518), lønn (N=505), arbeidsoppgaver (N=515) og sosiale forhold (N=512). Prosent. Vektet</i>	141

Sammendrag

Dette er en undersøkelse om arbeidsmiljøet til ansatte som arbeider på ulike tidspunkter i varehandelen. For å belyse dette har vi valgt ut dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner. Det er her man finner de lengste åpningstidene.

I dette sammendraget vil vi spissformulere enkelte funn for å lette oversikten for leserne. For en nærmere nyansering av resultatene må man gå inn i selve rapporten.

Utvalg og metode

Undersøkelsen baserer seg på en postenquete, som 521 ansatte besvarte høsten 1997. Undersøkelsen ble gjennomført av ACNielsen. Et representativt utvalg av utsalg ble valgt og respondentene ble rekruttert over telefon. For å få tilstrekkelig mange som arbeidet på kveld og natt, ble disse rekruttert på tidspunkter da de var på arbeid. Vi fikk en svarprosent på 40, som er noe lav. ACNielsen trakk et nytt utvalg av utsalg, 1500, og sendte spørreskjema til disse om de kunne få en ansatt til å besvare skjemaet. Da fikk vi tilbake 238 skjemaer. Disse utvalgene ble testet med hensyn til systematiske forskjeller, og så slått sammen til ett. I utgangspunktet er det vanskelig å gjøre en representativ undersøkelse av ansatte ettersom vi må gå via utsalgsstedene for å få tak i utvalg av ansatte. For å prøve å avdekke ev systematiske skjevheter, har vi sammenlignet med andre undersøkelser, blant annet Levekårsundersøkelsen fra 1996 (Statistisk Sentralbyrås samordnede levekårsundersøkelse 1996) som har en rekke tilsvarende spørsmål om arbeidsforhold. Vi har blant annet sammenlignet aldersfordelingen på ansatte i varehandelen med ansatte i vår undersøkelse, dagligvarer, kiosker og bensinstasjoner, som er et noe mer

avgrenset utvalg enn i Levekårsundersøkelsen. Disse viste noenlunde sammenfallende tendenser. Der var noen flere av de aller yngste i Levekårsundersøkelsen, og noen flere i aldersgruppen 20 til 29 år i vår. Dette kan være reelt nok ettersom utvalgene ikke er helt sammenlignbare. Forskjellene var likevel så små at de ikke vil virke noe særlig inn på selve resultatene. Vårt utvalg er imidlertid skjevt med hensyn til nattåpne bensinstasjoner. Dette skyldes at vi ønsket å oppfylle kvoter med ansatte som arbeidet natt.

Med disse forbehold, tror vi likevel at vi har et rimelig brukbart utvalg, der vi kan trekke slutninger med hensyn til sammenhenger mellom variabler og dermed se på *tendenser*. Når det gjelder estimering av *omfang* derimot, eksempelvis prosentandel som arbeider natt, skal man være litt mer forsiktig med å generalisere.

Omfang av kvelds- natt- og helgearbeid

- Store andeler arbeider utenom ordinær dagtid

Det er få som arbeider om natten når vi ser på dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner under ett. Ser vi kun på bensinstasjoner, har vi i vår undersøkelse registrert at 19 prosent av de ansatte arbeider natt.

Når det gjelder kveldsarbeid, er det over 40 prosent som arbeider i kiosker og bensinstasjoner etter kl 21, 14 prosent arbeider i miniprisbutikker etter kl 21, mens det er svært få som arbeider i ordinære dagligvarebutikker etter kl 21. Over 2/3 av de ansatte arbeider imidlertid etter kl 17 i dagligvarebutikker.

87 prosent arbeider på lørdager, og annen hver lørdag eller to lørdager i måneden synes å være den vanligste arbeidstidsordningen. Ca 1/3 arbeider på søndager. Blant de som arbeider

på søndager er vanligste arbeidstid 2 søndager i måneden. Nesten ingen arbeider på søndager i dagligvarebutikker, 2/3 av de ansatte i kiosk arbeider på søndager, mens 3/4 av ansatte på bensinstasjoner arbeider på søndager.

Hvem arbeider på ulike arbeidstidspunkter?

- Kvinner i flertall på dagtid, mens menn er i flertall på natten
- Gifte/samboende kvinner med omsorg for barn arbeider sen kveld
- Yngre arbeider natt og i helgene
- Søndagsarbeiderne er i liten grad fagorganisert, er oftere ekstrahjelp
- Arbeid på sen kveld og natt, og arbeid på søndager er i kortere perioder i yngre alder

Det er liten forskjell i kvinneandelen som arbeider på dagtid sammenlignet med kveldstid, mens på natten er flertallet menn (60 prosent). Gjennomsnittlig er 69 prosent av de ansatte kvinner. Det er ingen forskjell i kvinneandelen som har søndagsfri eller arbeider en søndag i måneden, men når det arbeides flere søndager i måneden øker andelen av menn.

Det var en større andel av gifte/samboende kvinner med omsorg for barn under 12 år som arbeidet sen kveld sammenlignet med tidlig kveld og dagtid. Dette kan være av praktiske grunner. Hvis ektefellen arbeider på dagen, er dette en tilpasning til dagliglivets organisering.

Ansatte i varehandelen er generelt yngre enn dem som arbeider i andre næringer. Den største andelen yngre finner vi blant dem som arbeider etter kl 21 og om natten. Over halvparten av de som arbeider på disse tidene befinner seg i aldersgruppen 20 til

29 år. Blant de som arbeider sen kveld og nattarbeiderne er andelen studenter noe høyere enn blant dem som arbeider dagtid og tidlig kveldstid. Det er ingen aldersgrupper som skiller seg spesielt ut når det gjelder lørdagsarbeid, mens ansatte som arbeider på søndager gjennomgående er under 30 år.

Det er færrest fagorganiserte blant dem som arbeider mellom kl 21 og 24. De kioskansatte og de som arbeider på bensinstasjoner er sjeldnere fagorganisert enn de i dagligvarebutikk. De som arbeider natt har like høy organisasjonsgrad i Handel og Kontor som gjennomsnittet i undersøkelsen. Organiseringsgraden er også høyere blant dem som arbeider 2 lørdager i måneden, men den er lavere blant dem som arbeider søndager. Ekstraarbeiderne er også i liten grad organisert. Dette er gjerne folk under utdanning. Det er flere ansatte som arbeider sen kveld og søndager som har dette som ekstrajobb enn de som arbeider på andre tider.

Ellers er det en mye høyere turnover blant dem som arbeider sen kveld og natt enn blant dem som arbeider dag og tidlig kveld. Den er også markert høyere blant dem som arbeider 2 søndager i måneden enn blant resten. Dette kan tyde på at nattarbeid etter kl 21 og søndagsarbeid 2 søndager i måneden, er noe man gjør i kortere perioder i yngre alder, og gjerne i studietiden.

Synspunkter på de ulike arbeidstidsordningene

- Foretrekker dagtid, men også en del som ikke var sterkt i mot sen kveld og natt
- Penger motiv for å arbeid natt, men også tilpasninger til andre gjøremål

- En fordel med å arbeide sen kveld er at en kan sove lenge om morgenen

Arbeidstiden en helst ville foretrekke var dagtid før kl 17, spesielt hverdager. En viss andel ville også foretrekke å arbeide dagtid på lørdager. Vel 60 prosent var sterkt i mot å arbeide natt uansett hvilken ukedag, og mellom 40 og 50 prosent var sterkt imot å arbeide etter kl 21. Det var kun 17 prosent som var sterkt imot å arbeide etter kl 17 på vanlige hverdager, men noen flere var imot å arbeide etter kl 17 på lørdager og søndager. Det var ellers en viss sammenheng mellom arbeidstidene de selv hadde og preferanse for de ulike arbeidstidene. 27 prosent av dem som arbeidet natt var sterkt imot å arbeide på disse tidene.

Den vanligst nevnte fordel med å arbeide natt, var betalingen, ellers ble det også nevnt at de kunne være hjemme på tider som passet familien, og/ eller at de hadde fri på tider som passer å gjøre andre ting, og/ eller at det var mindre stress å arbeide på natten. Når det gjelder det å arbeide sen kveld, var blant annet en av fordelene at man kunne sove lenge om morgenen. Kun 3 prosent svarte “ingen fordeler”. Fordelen ved å arbeide på søndager var blant annet betalingen, men det hyppigst nevnte svar der var ellers “ingen fordeler”. Ulempene ved å arbeide natt var at de var i utakt med familie, at de arbeidet når andre hadde fri, og døgnrytmen. Blant dem som arbeidet sen kveld var det problemer med å delta i fritidsaktiviteter og det å ha kontakt med familie og venner.

Nattarbeid og arbeidsmiljø

- Mange arbeider alene på natten
- Mange nattarbeidere føler seg utrygge, spesielt hvis de arbeider alene

- Søvnproblemer er utbredt blant nattarbeidere
- Nattarbeiderne møter oftere ubehagelige kunder
- Nattarbeidere oftere utsatt for ran eller ransforsøk

Det er bedre betalt å arbeide kveld og natt, men her er tallene noe usikre. De som arbeider sen kveld og natt får også oftere betalt for matpausen.

Blant dem som arbeider natt er det noen flere som har skriftlig ansettelseskontrakt (pålagt iflg. Arbeidsmiljøloven) enn de øvrige, og de har også oftere skriftlig arbeidsinstruks (dette er pålagt hvis det skal utføres arbeidsoppgaver som kan innebære særlig fare for liv og helse - §12, pkt. 4 b). Ellers er sannsynligheten mindre for å ha ansettelseskontrakt dersom man arbeider tre eller fire søndager i måneden, sammenlignet med resten.

De som arbeider sen kveld og natt har sjeldnere matpauser til faste tider enn de øvrige, og de spiser som regel alene. Dette kan skyldes at de ofte er alene på jobb på disse tidene. 66 prosent blant dem som arbeider sen kveld arbeider stort sett alene og 86 prosent blant dem som arbeider natt arbeider gjerne alene. Natt til lørdag og søndag er det gjerne flere på vakt.

De som arbeider ren natt (etter kl 24) skiller seg ut fra dem som har andre arbeidstider, enten det gjelder dagtid eller arbeid på søndager. De blir oftere utsatt for vold eller trussel om vold, de blir oftere utsatt for tyveri fra kundene, de møter oftere berusede kunder, eller blir plaget av kunder på andre måter. 10 prosent av dem som arbeider natt er også blitt utsatt for ran, de aller fleste én gang. De som arbeider sen kveld har ikke opplevd plager fra kundenes side i samme grad som de som arbeider natt. Det er imidlertid viktig å presisere at enkelte av

disse hendelsene ikke skjer ofte, de fleste svarte at “det hadde hendt”.

Nattarbeiderne føler seg også oftere utrygge. En del har følt seg utrygg mens de var på arbeid, og en del har vært utrygg på grunn av omgivelsene og på reiseveien til og fra arbeid. Hele 42 prosent har følt seg utrygg på natten, en andel som øker til 49 prosent dersom de også arbeider alene.

De som arbeider natt har langt oftere søvnproblemer enn de som ikke arbeider natt, og søvnproblemene øker jo flere netter man arbeider i uken. Søvnproblemene ved omfattende nattarbeid kan være et problem. Blant dem som hadde arbeidet natt nesten hele uken, rapporterte 69 prosent at de hadde noe søvnproblemer. Hverken den biologiske klokke eller tidsrytmene i samfunnet for øvrig er organisert ut fra helkontinuerlig døgnvirksomhet. Sannsynligvis er nattarbeid for mange av tidsbegrenset omfang. Nattarbeiderne hadde som nevnt langt større turnover enn de som arbeidet på andre tider.

Disse arbeidsmiljøproblemene er av ulik alvorlighetsgrad. Det mest alvorlige må antagelig være å bli utsatt for vold eller trussel om vold, og det å bli ranet eller forsøkt ranet. Å tilrettelegge arbeidet slik at en føler seg mest mulig trygg må derfor være en utfordring for virksomheter som holder åpent for publikum spesielt på nattetider.

Nattarbeid og tilfredshet

- Nattarbeiderne noe mindre tilfreds med arbeidstiden, men ikke spesielt misfornøyd
- Søndagsarbeiderne tilfreds med arbeidstiden
- Mer tilfreds med arbeidstiden hvis den ikke er pålagt

De som arbeider natt er også mindre tilfreds med jobbinnholdet sitt, men sammenhengen er ikke spesielt sterk.

Det er de som arbeider dagtid som er mest tilfreds med sin arbeidstidsordning. Både de som arbeider tidlig kveld, sen kveld og natt er mindre tilfreds enn de som arbeider kun dagtid. Det er imidlertid grader av tilfredshet eller utilfredshet. Det er svært få, enten man arbeider dag, kveld eller natt, som svarer direkte negativt, dvs at de er direkte utilfreds med arbeidstidsordningen. Men det er færre kvelds- og nattarbeidere som sier de er "svært tilfreds" enn av dem som arbeider dag. For øvrig er de mindre tilfreds med arbeidstidsordningen de som ikke har valgt arbeidstiden sin selv. De som arbeider natt eller dagtid har i mindre grad fått arbeidstiden pålagt sammenlignet med dem som arbeider kveld.

Det er også interessant å registrere at søndagsarbeid ikke anses som spesielt negativt. Søndagsarbeid skiller seg heller ikke ut med hensyn til alle de negative hendelsene som nattarbeiderne oftere var utsatt for.

Arbeidsmiljøet generelt

- Det er kundene som bidrar til å redusere de ansattes trivsel
- De yngste mest utsatt for vanskelige kunder
- Vanskelige kunder oftere i byen
- De ansatte er mest tilfreds med det sosiale arbeidsmiljø blant kolleger

Som en generell oppfatning kan vi til slutt si at de ansatte i både dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner er relativt tilfreds med en rekke forhold i sitt arbeid, også om de arbeider natt. Aller mest er de ansatte tilfreds med det sosiale arbeidsmiljøet. Deretter følger tilfredshet med arbeidsopp-

gavene etterfulgt av tilfredshet med arbeidstidene. Det de er minst tilfreds med er imidlertid lønnen.

Et godt sosialt arbeidsklima synes altså å være en vesentlig faktor som bidrar til å øke trivselen. Spesielt gjelder dette det sosiale arbeidsmiljøet blant kolleger. I den grad arbeidsmiljøet forringes er det gjerne av vanskelige kunder.

Summary

This is a survey concerning the working environment of staff engaged at various times of the day in various types of stores. In order to illustrate this we have selected grocery stores, kiosks and petrol stations. In these places we find the longest opening hours.

In this summary we will abridge certain findings in order to facilitate an overview. A more detailed account is given in the main body of the report.

Selection and method

The survey is based upon a postal survey which 521 employees answered during the autumn of 1997. The survey was conducted by ACNielsen. A representative sample of retail shops was selected and the respondents were asked to participate over the telephone. In order to achieve a sufficient number of staff who worked on the evening and night shifts, these were recruited during the time when they were at work. The response level was 40 percent, and was considered to be low. ACNielsen made a new sample comprising 1500 units and sent a questionnaire to these requesting that an employee reply to the form. Here we received 258 replies. These samples were tested with regard to systematic differences and then merged. Initially it is difficult to undertake a representative sample of employees in that we must go via the retail shops in order to acquire a sample of staff. In order to expose certain systematic error we made comparisons with other surveys, including the Level of Living Survey from 1996 (the co-ordinated survey carried out by Statistics Norway 1996) and which contains a number of corresponding questions relating to working conditions. Among other things we compared the age

distribution in commercial trades with the employees in our survey covering grocery stores, kiosks and petrol stations – which is somewhat more restricted than in the Level of Living Survey. However, these generally showed the same trends. There was a higher proportion of the youngest age groups in this survey but a larger proportion in the 20-29 age group in our survey. This is understandable since the two surveys are not directly comparable. The differences were nevertheless negligible and had no effect on the practical findings. Our selection was, however, skewed in respect of night-open petrol stations. This is due to the fact that we wished to fulfil our quota with staff who worked at night.

Subject to these conditions, we nevertheless consider that we have a reasonably useful sample where we are able to draw conclusions regarding the association between variables and thus look at *trends*. On the other hand, concerning the *volume* (percentage) of those working nights for example, a degree of caution should be taken in making generalisations.

The extent of evening, night and weekend shifts

- A large proportion of employees work outside normal working hours

There are few who work nights when we consider grocery stores, kiosks and petrol stations jointly. If we consider only petrol stations we find that 19 percent of the employees in our survey work nights.

With regard to evening shifts, over 40 percent of those in kiosks and petrol stations work after 9 pm, as opposed to 14 percent in discount stores, although very few in ordinary grocery stores work after 9 pm. However, more than two-thirds of employees in normal grocery stores work after 5 pm.

87 percent work on Saturdays, and every second Saturday or two Saturdays a month appears to be the normal arrangement. About one third work on Sundays and of these two Sundays per month is most typical. Virtually none of employees in grocery stores work on Sundays, but two-thirds of those in kiosks and three-quarters of the employees in petrol stations work Sundays.

Who is working at the various times?

- Women form the majority in the day but men are a majority at night
- Married/cohabiting women with responsibility for children work late evenings
- Younger persons work nights and at weekends
- Late evening and night shifts and Sunday jobs are for shorter periods for younger staff

There are only small differences between the proportion of women who work during the day as compared with the evening, while night shifts are dominated by men (60 percent). On average 69 percent of the employees are women. There is no difference between that proportion of women who have Sundays free or work one Sunday per month, but when several Sundays are worked the proportion of men increases.

There was a larger proportion of married/cohabiting women with care for children under 12 years of age who worked late evenings as compared with early evenings and daytime. This may be for practical reasons. If the partner works during the day, this can be an adjustment to the routine of daily life.

Employees in grocery stores are generally younger than those in other branches. The greatest proportion of younger employees

is to be found among those working after 9 pm and at night. Over a half of those working during these hours are in the 20-29 age group. Among those who work late evening and at night, the proportion of students is higher than those working day and early evening shifts. No particular age group distinguishes itself in respect of Saturday working, but employees who work on Sundays are generally under 30 years.

Very few of those who work between 9 pm and midnight are members of a trade union. A lower proportion of those working in kiosks and at petrol stations than those in shops are trade union members. Among those working at night trade union membership in The Norwegian Union of Employees in Commerce and Offices corresponds to the average for the whole survey. Trade union membership is also higher among those working two Saturdays per month, but is lower among those working Sundays. Extra help is rarely represented in trade union membership, these mostly comprising students. There are more employees who work late evenings and Sundays who have this as an extra job than among those working at other times.

There is a considerably higher turnover among those working late evening and Sunday shifts than among those working during the day and early evening. Turnover is also markedly higher among those working two Sundays per month than among other employees. This can indicate that night work after 9 pm and Sundays twice a month is something which is done for shorter periods by younger staff, particularly while studying.

Reflections on the various work-times

-
- Daytime preferred, but also some who were not strongly opposed to late evenings and night
 - Money is the motive for night work, but also for adjustment to other tasks
 - Advantage of late night shifts is that one can “lie in” in the mornings

The working hours most preferred were during the day before 5 pm, particularly on weekdays. A certain number also preferred to work daytime on Saturdays. At least 60 percent were opposed to night work irrespective of the day of the week, and between 40 and 50 percent were strongly opposed to working after 9 pm. Only 17 percent were strongly opposed to work after 5 pm on normal weekdays, but more were opposed to working after 5 pm on Saturdays and Sundays. Otherwise there was a certain degree of correlation between the hours worked and the preferred hours. 27 percent of those working at night were strongly opposed to night shifts.

The most commonly mentioned advantage with night shifts was the pay, otherwise it was also mentioned that they could be at home together with the family, and/or they were free at times when it was convenient to do other things, and/or it was less stressful to work at night. Regarding late evening shifts, one advantage was the possibility to “lie in” in the mornings. Only 3 percent mentioned “no advantage”. The advantage of working on Sundays was pay among other things, but the most common reply was “no special advantage”. The disadvantages of night shifts were that one came out “out of rhythm” with family life, and that they worked when others were at leisure, as well as experienced a disturbed day rhythm. Among those working late evening there was a problem in participating in

leisure time activities and to have contact with family and friends.

Night work and the working environment

- Many work alone at night
- Many night-workers felt insecure, particularly if working alone
- Sleeping problems are common among night workers
- Night workers meet unpleasant customers more frequently
- Night workers are more frequently subjected to attempted robbery

Pay is higher for evening and night shifts, but here the statistics are somewhat uncertain. Those working late evening and night also receive better pay for rest breaks.

Among those working night shifts there are more who have a written employment contract (in accordance with the Working Environment Act) than the others, and they more frequently possess written working instructions. (This is obligatory if the working tasks can be of particular danger for life and health). Otherwise the possibility of having a working contract is less when one works three or four Sundays a month as compared with the others.

Those working late evenings and nights have rest breaks less regularly than the others and normally eat alone. This may be due to the fact that they are often alone at work during these hours. 66 percent of those working late evenings and 86 percent working nights normally work alone. There are usually several working together on Friday/Saturday and Saturday/Sunday nights.

Those who work pure night shifts (from midnight) are distinguished from those working other hours, both day shifts and Sundays. They are more frequently subjected to threats or violence, more frequently robbed and meet drunken persons or are harassed by customers in other ways. 10 percent of those working nights have been robbed, most of them just once. Those working late evenings have not experienced the same degree of problems with customers as those working at night. It is important, however, to emphasise that some of these incidents do not occur frequently and most replied "it has occurred".

Night workers more frequently feel insecure. Some have felt insecure whilst at work, others have felt insecure in the local environment and on their journey to and from the workplace. As many as 42 percent have felt insecure at night, increasing to 49 percent where they work alone.

Those working nights have more frequent problems with sleep, something which increases with the number of nights worked in a week. Sleeping problems with extensive night work can be a problem. Among those who had worked nights for virtually the whole week, 69 percent reported some sleeping problems. Neither the biological clock or the time-rhythm of society at large is organised on the basis of a continuous daily activity. Assumedly, night work for many is only for a limited period. Night workers had, as mentioned, a larger turnover than those working at other times.

These working environment problems are varying degrees of seriousness. The most serious must assumedly be that of being subjected to violence or threat of violence, and to have been robbed or experienced attempted robbery. The organisation of

work such that one feels as secure as possible is therefore a challenge for such businesses especially where open at night.

Night work and satisfaction

- Night-workers are less satisfied with working hours, but not necessarily dissatisfied
- Sunday workers are satisfied with working hours
- Greater satisfaction with working hours if these are not imposed

Those working nights are less satisfied with their jobs, but this is not strongly correlated.

Those working days are those who are most satisfied with their working arrangements. Both those working early evening, late evening and night are less satisfied than those working just days. However, there are varying degrees of satisfaction and dissatisfaction. There are very few among those working either day, evening or night, who give a direct negative reply, i.e. that they are directly satisfied or dissatisfied with their working arrangements. But there are fewer evening and night workers who state that they are “very satisfied” as compared with day workers. Otherwise there is less satisfaction with working arrangements where working times have not been chosen by him/herself. Those working night or day shifts have had working times imposed less frequently than those working in the evenings.

It is also interesting to note that Sunday work is not especially regarded as negative. Neither does Sunday work distinguish itself with regard to all the negative aspects to which night workers are more frequently subjected.

The working environment in general

-
- Customers contribute to reducing employees' job satisfaction
 - The youngest are most subjected to difficult customers
 - Difficult customers are more often encountered in the towns
 - The employees are most satisfied with the social working environment among colleagues

The general impression we finally arrive at is that employees in both grocery stores, kiosks and petrol stations are relatively satisfied with many aspects of their work, even where they work at night. That which is most appreciated is the social atmosphere. Thereafter comes job satisfaction followed by working hours. The least satisfaction concerns wages.

A good social atmosphere appears to be an important factor contributing to increased satisfaction. This applies especially to the social atmosphere among colleagues. To the extent that the social atmosphere is disturbed, this is attributed to difficult customers.

1 Innledning

Dette prosjektet tar utgangspunkt i det økende kravet til service og tilgjengelighet som stilles til varehandelen i Norge. Dette kravet har bl.a. ført til at åpningstidene, og da spesielt i dagligvarehandelen, er blitt betraktelig utvidet de senere år (Lavik og Strand 1997). Videre har kiosker og bensinstasjoner etter hvert gått inn i dagligvaremarkedet. Kiosker og bensinstasjoners åpningstider har vært unntatt fra åpningstidsbestemmelsene. Dermed har en del av handelen foregått utenom hva man kan betegne som ordinær dagtid. Dette er en utvikling som også er i ferd med å skje i andre Europeiske land (Lavik og Strand 1997).

En slik utvikling har konsekvenser for de ansattes arbeidstider, som når på døgnet de arbeider, og i hvilken grad de arbeider i helgene. Dette kan være positivt for noen arbeidstakere, da det gir muligheter for fleksible løsninger og for å tjene ekstra. Men det kan også ha noen negative konsekvenser, f.eks. kan nattarbeid medføre en del ubehag, både i form av søvnproblemer, helseskader av ulik karakter og/eller at en blir utsatt for en del ubehagelige opplevelser på kveldstid og nattetid som en ikke så ofte opplever på dagtid. En kan bli utsatt for både ran, vold eller truet på ulikt vis. Dessuten kan slike arbeidstider for enkelte være dårlig tilpasset familie og/eller venner, som har fri når en selv må arbeide.

Sammenhengen mellom arbeidstider og arbeidsmiljø er den overordnede problemstilling i denne rapporten. I den forbindelse har vi avgrenset oss til dagligvarebutikkene, kioskene og bensinstasjonene, da det er der vi finner de lengste åpningstidene. Vi har gjennomført en kvantitativ studie av ansatte i utvalgte butikker, kiosker og bensinstasjoner.

1.1 Bakgrunn for studien

Endrede arbeidstider og kvinnenens økende deltakelse i yrkeslivet på 1970- og 1980-tallet sprengte rammene for den gamle Åpningstidsloven av 1913. Det ble stadig vanskeligere for store forbrukergrupper å foreta sine daglige innkjøp fordi mange arbeidet i den tiden butikkene holdt åpent. Vi hadde små muligheter for fleksible løsninger av dagliglivets organ-isering. Man ønsket i det hele tatt en mer fleksibel hverdag (NOU 1984). Et ledd i dette arbeidet var å endre åpningstidene i bl.a. varehandelen. Dette stilte store krav til organiseringen av dagligvarehandelen og til de ansattes interesser. Etter at vi fikk en ny Åpningstidslov i 1985¹ som var mer liberal enn den tidligere (fra 1913), var det mange utsalgssteder som utvidet åpningstidene sine. Mange stenger stadig senere på kvelden. Mens f.eks. dagligvarebutikkene vanligvis stengte kl 17 eller tidligere på hverdager før den nye Åpningstidsloven trådte i kraft, var det i 1990 mange som holdt åpent til kl 20 (43 prosent) og i 1996 var det en del som holdt åpent til både kl 21 (10 prosent) og 22 (6 prosent). Disse nye åpningstidene har forbrukerne tilpasset seg, og de er svært tilfreds med dem (Lavik og Strand 1997).

Endringene i åpningstidene har imidlertid ikke skjedd uten debatt. På 70-tallet hadde vi debatten om lørdagsåpent eller ikke, på 80-tallet var det debatten om utvidete åpningstider, og på 90-tallet har søndagsåpent stått i fokus. Mange interesser er involvert, både allmenne samfunnspolitiske interesser, næringspolitiske interesser, forbrukerinteresser og ikke minst de ansattes interesser. I industrielle land har gjerne regulering av åpningstidene vært begrunnet ut fra arbeidstakerinteresser (NOU 1984, Kirby 1992, Kajalo 1992). Da de første reguleringene kom i forrige århundre, var arbeidervernlovene lite utbredt og åpningstidslovene ble en måte å beskytte de ansatte på. Denne problemstillingen er imidlertid fortsatt aktuell i den

¹ Lov om åpningstider for utsalgssteder av 26. april 1985, endring av 20. juni 1991 nr 35

forstand at argumenter for åpningstidsregulering knyttes til arbeidstakerinteressene (Lavik og Strand 1997).

Men debatten om åpningstidene i varehandelen var ikke slutt med de endringene som fant sted for over ti år siden. Dette skyldes blant annet at kiosker og bensinstasjoner i økende grad begynte å selge dagligvarer. Kioskene og bensinstasjonene var ikke underlagt åpningstidsbestemmelsene, slik at de solgte dagligvarer på tider da de ordinære dagligvarebutikkene måtte holde stengt. Kommunene praktiserer også åpningstidsbestemmelsene noe forskjellig. Hovedregelen i Åpningstidsloven av 1985 er at kommunene ikke har anledning til å regulere åpningstidene i tidsrommet 6 til 20 på hverdager og kl 18 dager før søn- og helligdager. Søn- og helligdager skal være lukket, men kommunen kan gi anledning til å holde åpent mellom kl 14 og 19 på disse dagene. Men uansett er det slik at kiosker og bensinstasjoner er unntatt fra disse bestemmelsene og kan holde åpent hele døgnet. Det er uklart i hvilken grad salg av dagligvarer slike steder er en ulovlig virksomhet. Det finnes noen dommer som trekker grensene mellom utsalgssteder på den ene siden og kiosker og bensinstasjoner på den annen. Fra en dom i 1989 (Rt 1989 side 309 - Barne- og familiedepartementet 1995) blir det referert: *“Det er opplyst at av den samlede omsetning utgjør bensin med tilhørende produkter ca 57 prosent, kioskvarer ca 31 prosent og dagligvarer ca 12 prosent...”* Det ble ikke gitt medhold i at denne bensin-stasjonen kunne anvende unntaksreglene i §5 nr 1 og 2 i Åpningstidsloven. Videre heter det i dommen *“En slik adgang ville i forhold til dagligvareforretningene innebære en forskjellsbehandling som jeg må gå ut fra at lovgiveren ikke har tilsiktet..”*

I hvilken utstrekning kiosker og bensinstasjoner selger dagligvarer, samtidig som de anvender seg av unntaksreglene for kiosk og bensinstasjon, driver ulovlig, har vi som nevnt liten oversikt over. Ettersom det har vært få dommer på dette feltet,

kan det synes som om kiosker og bensinstasjoner i liten grad er blitt anmeldt og straffeforfulgt. Denne praksisen har imidlertid ført til sterke reaksjoner fra deler av varehandelen, og en krever felles bestemmelser for alle aktørene. Forslaget til enda en ny Åpningstidslov er et forsøk på å rydde opp i disse forholdene (Ot.prp. nr 75 1996-97, Ot.prp. nr 14 1997-98). Endring i Åpningstidsloven forut-setter også en endring i Arbeidsmiljøloven: *Dette er lov-teknisk foreslått gjennomført ved at det i Åpningstidsloven fastsettes regler om når utsalgsstedene kan holde åpent, og at det i en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven fastsettes at natt-, søn- og helgedagsarbeid ved utsalgssteder kun er tillatt "innenfor de åpningstidsrammer som er fastsatt i eller i med-hold av annen lovgivning"* (Barne- og familiedepartementet og Kommunal- og arbeidsdepartementet 1997, s. 8). I dag er nattarbeid og søn- og helgedagsarbeid tillatt ved utsalgssteder (Arbeidsmiljøloven §§ 42 og 44).

Men ikke alle er enig i at det nye forslaget som ligger på bordet medvirker til å rydde opp. Noen mener at det heller vil rote det enda mer til. I det nye forslaget er det kvadratmeter som er lagt til grunn. For kiosker må salgsarealet ikke overstige 100 kvm, og for bensinstasjoner ikke overstige 150 kvm, og disse kan ha åpent hele døgnet. Åpningstidsloven i sin nåværende form vil bli endret. Den foreslåtte nye Åpningstidsloven vil følge Arbeidsmiljøloven, og utsalgsstedene skal være lukket mellom 21 og 6 (nattarbeid §2) mandag til fredag. På dager før søn- og helgedager skal utsalgssteder være lukket mellom 18 og 6 den nærmest påfølgende hverdag. Dette vil innebære en reduksjon i enkelte butikkens åpningstider, men vil gi anledning til lenger åpningstider i de kommuner som i dag har vedtatt at minimumsbestemmelsene skal gjelde, dvs at butikkene ikke får holde åpent lengre enn til kl 20. 57 prosent av landets kommuner har i dag disse minimumsbestemmelsene (Lavik og Strand 1997).

Det er grunn til å tro at de utvidete åpningstidene har påvirket de ansattes arbeidsmiljø. Det er videre grunn til å tro at jo senere kveld/natt man arbeider, jo oftere kan man møte problemer i sitt arbeid som man ikke møter på dagtid. Undersøkelser viser at det å arbeide på natten bryter med den biologiske rytmen, og således kan medføre visse helsemessige problemer. Dessuten kan man i selve arbeidssituasjonen oftere bli utsatt for ubehagelige opplevelser av mer eller mindre alvorlig karakter, som alt fra lettere ubehag fra berusede kunder til vold og ran, altså opplevelser av svært alvorlig karakter.

1.2 Mot nye tidsrytmer

Ettersom åpningstidene de siste ti år er blitt dramatisk utvidet, og enkelte kiosker og bensinstasjoner holder nattåpent, er arbeidstidene til de ansatte endret. Dette er en utvikling som har gått parallelt med endring i tidsorganisering og økt tidsfleksibilisering også på andre samfunnsområder. Endring i tidsrytmene har ellers fulgt de store samfunnsmessige omveltningene (Berg og Lavik 1987). Mens bondesamfunnets tidsrytmer først og fremst ble bestemt av naturen, dyrenes behov og lyset, ble den mekaniske klokka det organiserende prinsipp i industrisamfunnet. I industrisamfunnet arbeidet mange samtidig under samme tak. I det postindustrielle samfunn, eller informasjonssamfunnet, ble massesynkroniseringen i industrisamfunnet erstattet med fleksitid og egenrytme, fordi teknologiutviklingen har endret den materielle forutsetning for samtidighet og tilstedeværelse under samme tak. Denne fleksibiliseringen blir ytterligere forsterket når vi nå går over til det såkalt postmoderne samfunn (high modernity) (Giddens 1991). Det finnes nå muligheter for den totale atskillelsen av tid og sted. Tidsbegrepet blir tømt. Moderne sosiale organisasjoner kan koordinere mange mennesker, selv om de er fysisk atskilt. Ved hjelp av internet og "virtual

shopping” behøver ikke forbrukerne å oppsøke butikken fysisk, men kan shoppe virtuelt og få varene brakt hjem til seg. De ansatte i et slikt system kan få andre arbeidsbetingelser enn da de sto ansikt til ansikt med kunden. I et slikt system kan forholdet mellom åpningstider og arbeidstider endre karakter. Forbrukerne får et døgnåpent tilbud med hensyn til når varene bestilles, mens selve vareleveringen kan reguleres av f.eks. en åpningstidslov eller arbeidsmiljølov. De ansatte behøver imidlertid ikke være på jobb under selve bestillingen.

Mer fleksible arbeids- og åpningstider har vært på den politiske dagsorden i noen år allerede (NOU 1984). Spesielt som en konsekvens av at kvinnene gikk ut i arbeidslivet, fikk store grupper problemer med tidsknapphet og tidssamordning. Til da hadde arbeidsrytmene vært synkronisert og enhetlige. Dagtid mellom kl 6 og 18 var det “normale”, mens arbeidstid utenom dette, og/ eller arbeid på søndager og helligdager, ble omtalt som “ubekvem” (NOU 1979:56). Det “ubekvemme” lå blant annet i at man da ikke kunne være sammen med venner og familie, dvs at man arbeidet på tider da de fleste andre hadde fri. “Ubekvem” arbeidstid er imidlertid ikke lenger et dekkende begrep. Det er en negativ definisjon av fleksible arbeidstidsordninger, som for enkelte ansatte ikke behøver være ubekvemme i det hele tatt. Et nytt begrep er irregulære arbeidstider (Karlsen 1996). Arbeidstid kan beskrives ut fra tre kriterier: arbeidstidens varighet eller utstrekning, arbeidstidens plassering og arbeidstidens fordeling.

Arbeidstidens varighet i Norge er blitt redusert. Den avtalefestede arbeidstid var i 1919 8 timers dag og 48 timers arbeidsuke (NOU 1992:20). I dag er den tariffestede arbeidstiden 37.5 timer i uken for vanlig dagarbeid. Kortere arbeidstid betraktes som en velferdsgevinst og av mange som alternativ til

høyere lønn (Karlsen 1996). Dette er arbeidstidens lengde. Når arbeidstidens plassering diskuteres, er det grunn til å tro at plassering på irregulære tidspunkter, som kveld, natt og søn- og helligdager ikke vil ha den samme attraktiviteten som dagarbeid uten at det blir kompensert på en eller annen måte. Det kan være i form av økonomisk kompensasjon, eller ekstra fri. Etter hvert som ulike fleksitidsordninger utenom dagtid og i helgene blir mer vanlig, blir kvelder, netter, søn- og helligdager i stadig større grad alminneliggjort. Faren er at hvis det blir for alminneliggjort, kan en risikere redusert legitimitet for kravet om kompensasjon. En slik utvikling vil uansett være til fordel for noen og ulempe for andre, og noen vil synes det er en positiv samfunnsmessig utvikling, mens andre vil påstå at en slik utvikling er negativ. Spørsmålet er også om det er en utvikling som vil tvinge seg frem uansett hva den enkelte måtte mene, og selv om myndighetene fortsatt både kan og vil regulere åpningstider og arbeidstider.

Ettersom fritiden har økt, utdanningsvalg har økt, og kanskje til og med livsstilsvalg har økt, kan det være grunn til å tro at i det postmoderne samfunn er en i ferd med å avpasse arbeidstiden etter andre gjøremål. Tidligere (i det moderne samfunn) var en nødt til å avpasse andre gjøremål etter arbeidstiden. Valgmulighetene den gang var mer begrenset. Men også tidligere kunne det jo være slik at det som var "bekvem" for noen var "ubekvem" for andre. Den "bekvemme" arbeidstiden var f.eks. tilpasset de såkalte A-menneskene, slik at de såkalte B-menneskene egentlig hadde en "ubekvem" arbeidstid når de måtte begynne på arbeid f.eks. kl 8 (Berg og Lavik 1987). Denne "bekvemme" arbeidstiden ble imidlertid noe upraktisk etter hvert som kvinnene i større grad deltok i arbeidslivet og åpningstidene f.eks. tidlig på 80-tallet var relativt sammenfallende med folks arbeidstid. Dagliglivets organisering

ble problematisk. Men med større fleksibilisering og større muligheter for forbrukerne til selv å kunne velge sine handle-tidspunkter, er disse organiseringsproblemene i dagliglivet i stor grad blitt løst. En skal imidlertid ikke se bort fra at nye problemer oppstår dersom vi går mot et såkalt 24-timers-samfunn.

Hvor attraktivt det er å arbeide på andre tider enn det man kan kalle ordinær arbeidstid, vil også avhenge av hvor uvanlig eller vanlig det er. Jo flere som arbeider i utakt for å si det slik, jo mer akseptert vil det bli. Hva man tidligere betegnet som “ubekvem” arbeidstid, blir etter hvert alminneliggjort. Noen institusjoner er det imidlertid mer nødvendig å ha adgang til hele døgnet enn andre. Det gjelder f.eks. helsevesenet, politi, branntjenesten. Andre institusjoner er ikke så livsnødvendige at de må holde åpent til en hver tid, men det er helt utenkelig at f.eks. restauranter, barer og kafeer ikke skulle være åpne om kvelden og gjerne utover natten. Imidlertid er det viktig at virksomheter som strømforsyning, vann, kloakk etc som er en del av infrastrukturen i det moderne samfunn, er tilgjengelig døgnet rundt. Bilkjøring kan også foregå hele døgnet. Med bilismen blir det nødvendig å kunne oppsøke bensinstasjonene til enhver tid. Det var ellers i forbindelse med trafikk- og kommunikasjonsknutepunkter at kiosken først fikk et fotfeste i forrige århundre (Lavik og Brusdal 1996). Folk på reise måtte få anledning til å kjøpe noe å lese og spise. Etter hvert har både kioskene og bensinstasjonene utvidet sitt vareutvalg, og mange ligner i dag mer på en assortert landhandel eller et vanlig supermarked. Med status som kiosk og/eller bensinstasjon er de altså unntatt fra åpningstidsbestemmelsene. De kan tilby dagligvarer til forbrukerne hele døgnet, til glede for noen og ergrelse for andre.

Det kan se ut som vi beveger oss mot et samfunn som blir mer og mer åpent, og at brukere og forbrukere har et tilbud hele døgnet og hele uken. Det er mulig vi går mot et 24-timerssamfunn. Arbeidstid mellom 9-16 kan etter hvert bli mindre vanlig. Tidsorganiseringen blir stadig mer fleksibel. I det postmoderne samfunn går vi ikke lenger i takt. Dette har også IT-revolusjonen bidratt til. En større fleksibilitet kan være ønskelig av mange grunner, og en kaller det derfor ikke lenger ubekvem arbeidstid når man må arbeide til kl 21 på kvelden. Men for at fleksibiliteten og 24-timerssamfunnet skal fungere på en positiv måte for dem som er i arbeid, er spørsmålet også hvordan man får dette kompensert, f.eks. i form av fritid, lengre ferier eller høyere lønn. Det finnes ganske sikkert ulemper ved dette, f.eks. det å arbeide om natten. Men noen kan være villig til dette i kortere perioder mot en akseptabel kompensasjon. Ansatte som rekrutteres til arbeid utenom såkalt ordinær arbeidstid kan være grupper som er forskjellig fra dem som arbeider dagtid, de kan ha andre karriereplaner, det kan være at de ønsker en ekstrajobb, en jobb på kort sikt, arbeidstider som tilpasses studier, o.l. De som arbeider kveld, natt og/ eller helger kan utgjøre en reservearmé. En reservearmé kan imidlertid ha liten kompetanse, og ikke alle områder vil egne seg like godt til for denne gruppen. Det gjelder f.eks. de områdene vi nevnte av livsviktig karakter og i tillegg trenger spesialkompetanse som helsevesenet, politi og brann. Andre områder kan bedre nyttiggjøre seg en reservearmé, f.eks. ulike utvalg innen varehandelen.

1.3 Oversikt over andre undersøkelser

Da butikkene utvidet sine åpningstider på midten av 1980-tallet, vet vi ikke om det ble tatt inn ekstra arbeidskraft som arbeidet på kvelden, eller om det opprinnelige personalet fikk

endret sine arbeidstidsordninger. Antagelig skjedde begge deler. Det ble da så pass store organisatoriske endringer på grunn av utvidete åpningstider, at butikkene måtte tilpasse arbeidsinnsatsen i forhold til omsetningen. En undersøkelse fra f.eks. FAFO (Moland og Olberg 1989) viste at 2/3 av omsetningen skjedde etter kl 16. I denne undersøkelsen om fleksible arbeidsformer i varehandelen ble det antydnet at enkelte voksne kvinner som hadde fått forskjøvet sine arbeidstider på grunn av lengre åpningstider var lite tilfreds med dette, mens unge arbeidstakere, særlig skoleelever og studenter, var fornøyd med butikkens utvidete åpningstider (Moland og Olberg, 1989). Det var altså den stabile arbeidskraften som var minst fornøyd, mens de som antagelig hadde dette som midlertidig jobb, var tilfreds.

Tidligere undersøkelser blant ansatte i varehandelen viser liten motstand mot fleksible arbeidstider. I en undersøkelse fra 1982 om arbeidskulturen i to servicebedrifter, hhv. Narvesen og en hotellbedrift, var det arbeidstidsordningen som var viktigste grunn til at salgsfunksjonærene i Narvesen valgte dette som arbeidssted (Hvinden 1986). Deltid og vekslende vakter lot seg kombinere med hovedansvar for husarbeid og barnepass. I en annen undersøkelse av butikkansattes forhold til åpningstidene (Bratt 1987) svarer 4 av 5 av dem som arbeider lørdager at de gjerne ville ha lørdagsarbeid. 18 prosent kunne tenke seg å arbeide søndager mot å få fri en annen dag i uken. 61 prosent kunne tenke seg å arbeide etter kl 17 minst en dag i uken mot å få fri en annen dag.

En kvalitativ undersøkelse som ble gjennomført i 1992 viste at de ansatte var svært bevisst den interessekonflikt som var mellom de ansatte og kundene med hensyn til arbeidstidene og åpningstidene, men at det virket som om de hadde akseptert at

det var en trend det ville bli vanskelig å endre (Bugge 1993). Men enkelte svarte “arbeidstidene” på spørsmålet om hva de likte dårligst ved jobben. Andre igjen syntes arbeidstiden var grei fordi de selv kunne velge når de skulle jobbe og hvor lenge. Dette ga en viss fleksibilitet.

Man skal altså ikke se bort fra at noen frivillig velger arbeidstider på kveld/natt og/ eller i helgene. Det er også grunn å tro at en ny arbeidskraftreserve har fått muligheter til f.eks. ekstrajobb eller å jobbe på tider der de tjener mer. Dessuten er samfunnet blitt mer fleksibelt de senere år i den forstand at ikke alt går i takt slik det gjorde før (Lavik og Strand 1997). Det kan være lettere å akseptere arbeidstider utenom “ni-til-fire”, og til og med være ønskelig, jo mer vanlig dette er. Da er man “ikke den eneste som føler du skal på jobb”. Men en del av utsagnene til de ansatte tydet likevel på at de ikke var overbegeistret (Bugge 1993, 102-103).

1.4 Endringer i varehandelsmarkedet

Det har det siste året funnet sted fundamentale endringer i norsk dagligvarehandel. De påvirker direkte og indirekte, de forhold vi diskuterer i dette prosjektet. Først og fremst har det funnet sted en maktkonsentrasjon. De fire store kjedene kontrollerer i dag 98 prosent av markedet for dagligvarer. For det andre har det funnet sted en vertikal integrasjon, hvor makten er flyttet fra produsentene over til detaljistleddet. Dette betyr at butikk-kjedene har blitt den sentrale aktøren i dagligvarehandelen, og ansvaret for arbeidsmiljø, kompetanse og etterutdanning er i sterk grad blitt de sentrale kjedenes ansvar (Jacobsen og Dulsrud 1994).

Utviklingen i varehandelen de siste 20 år har vært preget av store endringer. Miniprisbutikkene som så dagens lys på slutten

av 70-tallet, har i dag (1997) markedsandeler på om lag 40 prosent (ACNielsen 1997). Mens antall dagligvarebutikker har gått dramatisk ned, har antall miniprisbutikker økt. I 1976 hadde vi om lag 9000 dagligvarebutikker, mens vi i 1997 var nede i litt under 5000 enheter (ACNielsen 1997). Av bensinstasjoner og kiosker har vi i dag nesten 5000 enheter. En annen utvikling som har vært dramatisk, er økningen i antall kjøpesentre. På slutten av 70-tallet hadde vi ca 100 kjøpesentre, mens vi i dag har nesten 500. Kjøpesentre er blitt en vesentlig arbeidsplass for mange ansatte i varehandelen (Lavik og Brusdal 1996, Lavik og Strand 1997). Vi skal imidlertid ikke se på ansatte i kjøpesentre i dette prosjektet. Men med så store endringer i varehandelen må det ha fått konsekvenser for de ansatte i denne sektoren.

1.5 Presisering av problemstilling

Hovedproblemstillingen går ut på å besvare hvordan arbeidsmiljøet varierer med ulike arbeidstidsordninger og typer arbeidssted. Med ulike arbeidstidsordninger er vi spesielt opptatt av dem som arbeider sen kveld og natt, og sammenligne deres arbeidsmiljø med dem som arbeider dag.

Når det gjelder typer av arbeidssted vil vi skille mellom dagligvarebutikk, miniprisbutikk², kiosk og bensinstasjon. Vi vil tro at i de ordinære dagligvarebutikker er arbeidsoppgavene noe mer variert enn f.eks. i en miniprisbutikk. En miniprisbutikk er en dagligvarebutikk med relativt begrenset vareutvalg til lave priser. Disse er organisert på en effektiv og strømlinjeformet måte, spesielt når det gjelder gjennomstrømming av varer. Det er også mulig at gjennomstrømmingen av

² Typiske miniprisbutikker er Rema, Rimi, Prix, Kiwi, osv. De har et relativt begrenset utvalg, men til lave priser.

personalet er stort. Selvbetjeningsprinsippet står sentralt, og enkelte av butikkene kan også betegnes som “pallebutikker”. Store deler av lageret er plassert i paller i selve butikken. Vi har også en antakelse om at enkelte miniprisbutikker har lengre åpningstider enn de ordinære dagligvarebutikkene.

De ansatte i kioskene har ofte en utpreget servicefunksjon. Selvbetjeningsprinsippet har imidlertid også inntatt denne arenaen, men utviklingen er ikke kommet så langt her. Åpningstidene i kioskene er imidlertid lengre enn for butikkene. Mange kiosker har også søndagsåpent. Bensinstasjonene er imidlertid de som holder lengst åpent. En del bensinstasjoner holder åpent hele døgnet (Lavik og Strand 1997). Det gjør også noen kiosker, men en mindre andel enn blant bensinstasjonene. Langåpent, søndagsåpne og nattåpne utsalgssteder, innebærer at noen må arbeide på de tidene da utsalgsstedene holder åpent.

Vi er også opptatt av utbredelsen av ulike arbeidstidsordninger, dvs hvor mange som arbeider til hvilke tider (anslagsvise beregninger). Litt forenklet kan vi si at den ordinære arbeidstiden på dagtid er hverdager (mellom f.eks. 7 og 17), mens den ikke-ordinære arbeidstiden er arbeid på kvelden og/eller natt, og eller arbeid på lørdager og søndager (helgen). Det å arbeide på ulike tider gjennom døgnet og gjennom uken, kan være både ønskelig og en fordel for noen ansatte, mens det kan være både lite ønskelig og en ulempe for andre. Det kan gi fleksible løsninger for noen, mens for andre kan det begrense deltakelse i både familieliv og fritidsliv. Det kan også være økonomisk motivert for enkelte å arbeide skift, og/ eller kveld/natt/helger. Arbeidstider utenom såkalt “ni-til-fire”-arbeid er også av varierende fordelaktighet eller ufordelaktighet. Vi vil tro at noen arbeidstider er mindre

ønskelige enn andre, som f.eks nattarbeid. Ifølge Arbeidsmiljøloven (1977) regnes nattarbeid mellom kl 21 og 6, og er ikke tillatt uten videre. §§ 42 og 43 angir hvor det er tillatt. Arbeid ved utsalgssteder er f.eks. unntatt fra forbudet om nattarbeid. Arbeid ved utsalgssteder er også unntatt fra forbudet mot søn- og helgedagsarbeid (§44 i Arbeidsmiljøloven)

Vi vil altså se på arbeidsmiljøet til de ansatte og er spesielt opptatt av arbeidstidens betydning.

Arbeidsmiljøet har vi operasjonalisert på grunnlag av såkalt objektive kriterier og subjektive forhold.

Objektive forhold er f.eks.:

Arbeide alene eller sammen med andre

Om man har pauser

Om man har fysiske plager (belastning, søvnproblemer, sykdom som kan tilbakeføres til jobben)

Om en er blitt utsatt for trusler, vold, butikktysterier, etc

Subjektive forhold er knyttet til holdninger til arbeidsmiljøet:

Hva er positivt og hva er negativt, hvordan en blir verdsatt av kundene, hvilke fremtidsvyer en har

Tilfredshet med lønn, arbeidsinnhold og det sosiale arbeidsmiljøet

Tilfredshet med arbeidstidsordning, om arbeidstidsordningen er ønsket av en selv eller om den er påtvungen, dvs. grad av frivillighet, om de kan tenke seg andre ordninger, etc.

Fordeler og ulemper med ulike arbeidstidsordninger

En del av disse arbeidsmiljøindikatorerne kan relateres til §12 i Arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøet vil vi igjen se i forhold til en rekke såkalte uavhengige variabler.

Den viktigste variabelen vi vil se arbeidsmiljøet i forhold til, er de ansattes arbeidstidsordning; når på døgnet/uken de arbeider (arbeidstidens plassering) og arbeidstidens lengde. Ifølge Arbeidsmiljøloven skal arbeidstidsordninger legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger,... (§12).

En hypotese er at arbeidsmiljøet er bedre for de som arbeider dagtid enn for de som arbeider natt.

Videre vil vi se arbeidsmiljøet i forhold til arbeidssted, type butikk (minipris, ordinær dagligvarebutikk, kiosk, bensinstasjon) .

Vi vil også se om lokalisering by/land har noen betydning for variasjon i arbeidsmiljøet.

Vi vil videre se på hvem som rekrutteres som ansatt på de arbeidsstedene vi har valgt ut, og hvem det er som arbeider på de ulike tidene. Sentrale variabler er kjønn, alder, sivilstatus, utdanning, etc. Vi vil anta at de som arbeider sene kvelder og/eller natt oftere er yngre personer, og vi tror at mannsandelen blant de ansatte øker utover kvelden og natten. Vi vil også tro at de som arbeider spesielt i helgene og/ eller på natten oftere er ansatte som har dette som ekstrajobb.

Videre vil vi se på hvilke kontraktsforhold og hva slags lønn de ansatte har. Det er for eksempel påbudt med skriftlig kontrakt i

ansettelsesforholdet (Arbeidsmiljøloven §55B), men det behøves ikke skriftlig kontrakt om selve arbeidsinnholdet. Fagorganisering vil vi også inkludere i analysen. Er det f.eks. de uorganiserte som arbeider natt og/ eller helg? Og i hvilken grad har disse skriftlig kontrakt?

Dette er noen av de hypotesene vi ønsker å teste.

1.6 Undersøkelsens gjennomføring

Undersøkelsen er en postenquete blant ansatte i dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner gjennomført av ACNielsen høsten 1997. De ansatte kunne ha en overordnet stilling, men ikke være eier.

Vi vurderte alternative undersøkelsesopplegg som personlig intervju eller telefonintervju, men begge ble forkastet. Personlig intervju av en så pass vanskelig tilgjengelig mål-gruppe ville bli for kostbart, og telefonintervju ville bli vanskelig å gjennomføre av rent praktiske hensyn. En kan ikke bruke over 20 minutter av de ansattes arbeidstid dersom de er travelt opptatt med f.eks. å betjene kunder. Dessuten kunne et telefonintervju blitt "overvåket" av sjefen, noe som kunne påvirket svarene. Spørsmålene var også best egnet for utfylling i fred og ro med samtidig mulighet for ev. å sjekke opplysningene.

ACNielsen trakk et tilfeldig utvalg på 700 dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner. Utvalget ble foretatt ut fra en kvoteutvelging, slik at vi sikret oss en fordeling mellom dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner som var tilnærmet lik universet (fordelingen av samtlige dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner i Norge). Dessuten måtte vi sikre oss at vi fikk mange nok respondenter som arbeidet på ulike tider. F.eks. var det viktig at vi fikk et stort nok antall som arbeidet om

natten til at det var forsvarlig å foreta statistiske analyser. ACNielsen rekrutterte derfor en del av respondentene på natten. Størrelsen på utvalgene fordelt på de ulike tidspunktene de er i arbeid, er også til en viss grad gjort ut fra kunnskap om de faktiske åpningstidene. Utvalget av ansatte er derfor ikke representativt i forhold til universet av ansatte (samtlige ansatte i dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner). Derfor må vi vekte resultatene for å kunne si noe om omfanget av andel ansatte som arbeider til ulike tider.

Tabell 1-1: Oversikt over univers og utvalg

Intervjuer: 200					
til 17	Totalt	til 17-univers	% av utvalget	Utvalg - absolutt	Forslag
Dagligvarebutikker	4022	4022	46 %	93	90
Kiosker	2868	2868	33 %	66	60
Bensinstasjoner	1789	1789	21 %	41	50
Totalt	8679	8679	100 %	200	200

Intervjuer: 200					
Til 21	Totalt	til 21-univers	% av utvalget	Utvalg - absolutt	
Dagligvarebutikker	4022	804	29 %	58	58
Kiosker	2868	946	34 %	68	68
Bensinstasjoner	1789	1020	37 %	74	74
Totalt	8679	2771	100 %	200	200

Intervjuer: 150					
Til 24	Totalt	til 24-univers	% av utvalget	Utvalg - absolutt	
Dagligvarebutikker	4022	241	11 %	16	16
Kiosker	2868	946	43 %	64	64
Bensinstasjoner	1789	1020	46 %	69	69
Totalt	8679	2207	100 %	150	150

Intervjuer: 150					
Etter 24	Totalt	etter 24-univers	% av utvalget	Utvalg - absolutt	
Dagligvarebutikker	4022	0	0 %	0	0
Kiosker	2868	18	6 %	9	10
Bensinstasjoner	1789	275	94 %	141	140
Totalt	8679	293	100 %	150	150

Respondentene ble rekruttert over telefon inntil 700 hadde sagt seg villig til å delta. De ble også informert over telefon at undersøkelsen var på oppdrag fra Arbeidstilsynet i samarbeid med LO og NHO. Ved denne måten å rekruttere på håpet vi å få en større svarprosent enn hva som er vanlig ved postenqueteundersøkelser. Blant dem som svarte ville 10 personer bli trukket ut til å vinne 10 Flaxlodd hver. Etter noen uker hadde vi mottatt i retur 283 skjemaer etter én purring. Dette ga en svarprosent på 40. Den lave svarprosenten tror vi kanskje kommer av at det er mange unge i utvalget, som muligens ikke føler det samme ansvar for å holde et løfte som voksne og eldre personer ofte gjør. I så fall vil de unge være underrepresentert i vårt utvalg.

En annen grunn til den lave svarprosenten kan være at de som mottok posten ikke leverte skjemaet videre til den ansatte som hadde sagt seg villig til å delta. Skjemaene ble sendt til

butikkens navn, med att.: navn på respondenten som hadde sagt seg villig til å delta. Da er det ansvarlige i utsalget som kan åpne posten. ACNielsen fikk flere telefonhenvendelser fra intervjupersoner som hadde sagt seg villig til å delta, men ikke hadde fått skjemaet fra vedkommende som åpnet posten. De dette gjaldt fikk tilsendt nye skjemaer til sine hjemmeadresser. I etterkant er det klart at den ansatte som hadde sagt seg villig til å delta skulle fått navnet sitt øverst på konvolutten. Da er det kun den navngitte som har lov til å åpne postsendingen. Likevel er det betenkelig at noen underslår post på denne måten.

Det kan også tenkes at selve skjemaet var vel stort, og at noen kanskje syntes enkelte av spørsmålene var vanskelige å svare på.

For å få et større utvalg bestemte vi oss for å trekke et nytt, men uten at vi rekrutterte pr telefon. Spørreskjemaet sendte vi så ut til et tilfeldig utvalg butikker, kiosker og bensinstasjoner. De som hadde deltatt i første runde var tatt ut fra universlisten, slik at det var ingen sannsynlighet for at disse kunne bli trukket ut på nytt. Fordelingen på utsendelsen var 50 prosent til dagligvarebutikker, og 50 prosent til bensinstasjoner/kiosker.

Vi sendte skjemaene ut til butikkenes, kioskenes eller bensinstasjonenes adresse, og vi var her avhengig av at den som mottok skjemaet leverte det videre til en ansatt, eller fylte det ut selv dersom vedkommende var ansatt og ikke leder eller eier. 1500 nye skjemaer ble sendt ut i slutten av oktober, og pr slutten av november var 238 besvart. Dette var en svarprosent på 16. Vi vet heller ikke i hvilken grad skjemaet ble utlevert til en ansatt som kunne være villig til å delta. Vi skal ikke se bort fra at enkelte i ledelsen ikke var spesielt begeistret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen deres blir gjenstand for undersøkelser. Dessuten var det i disse dager en del store

avisoverskrifter om “slavelønn” i butikkbransjen, og hvor f.eks. Handel og Kontor ville ta ut stevning mot Hakon Gruppen. Dette gjaldt mellomledere i ICA-kjedene og Rimi (FK, 1997).

I det hele tatt er det et problem å rekruttere respondenter når en må gå via et muligens noe uvillig mellomledd.

Vi har imidlertid testet om det er store forskjeller mellom første utvalg og andre utvalg med hensyn til en del sentrale variable for å sikre oss at vi ikke har fått systematiske skjevheter i utvalgene.

Det er imidlertid viktig å presisere at dette ikke er en representativ studie i vanlig forstand, ettersom vi ikke kjenner universet. Universet er alle ansatte i alle dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner. Dette er registre vi ikke har tilgang til, hvis de i det hele tatt eksisterer. Vi har vært avhengig av å velge ut stedene disse arbeider på. Disse utvalgene er imidlertid basert på tilfeldighet, men med oppfylling av visse kvoter. Vi måtte f.eks. være sikker på at vi fikk et visst antall som arbeidet etter kl 21. Dette fikk vi gjennom det første utvalget, mens i det andre utvalget hadde vi ikke krav til kvoter. Det andre utvalget kan derfor gi oss en viss mulighet til å angi omfanget av kvelds- og nattarbeid.

Tabell 1-2 Oversikt over fordelingen av utvalg og univers³.

³ Dagligvarebutikker (4969)

Minipris (27%)	1354	14.1%
Ordinære (73%)	3615	37.7%
Bensinstasjoner	1853	19.3%

	Første utvalg uvektet	Annet utvalg Uvektet	Vektegrunnlag
Minipris	9.9	13.9	14.1
Ordinær	16.6	42.4	37.7
Kiosk	33.9	26.1	28.8
Bensinstasjon	39.6	17.6	19.3
	100 283	100 238	100 9580

Det andre utvalget har ganske lik fordeling sammenlignet med universet med hensyn til utsalgssteder. I det første utvalget er bensinstasjonene overrepresentert, naturlig nok ettersom det er der vi finner dem som arbeider sent på kvelden og natten. I det første utvalget hadde vi kvoter på dem som arbeidet til ulike tider, derfor er det rimelig at fordelingen der ser slik ut. Vi vil benytte både vektete og uvektete resultater. Vektete resultater vil vi bruke når vi skal estimere omfanget av ulike fenomener, mens de uvektete resultatene vil bli brukt når vi er opptatt av arbeidstiden som uavhengig variabel. Da er vi avhengig av et visst antall observasjoner som viser hvem som arbeider kveld, natt, for å kunne si noe om denne gruppen. Ved vekting vil disse gruppene bli ganske små ettersom det er langt færre bensinstasjoner enn f.eks. dagligvarebutikker.

Tabell 1-3 Kjønnfordeling i første og andre utvalg, vektet og uvektet. Prosent.

	Første utvalg uvekt	Andre utvalg uvekt	Totalt Uvekt	Første utvalg vektet	Andre utvalg vektet	Totalt Vektet
Kvinne	61	72	66	65	71	68
Mann	39	28	34	35	29	32

Kiosker	2758 (estimert)	28.8%
Totalt	9580	100

ACNielsen 1997, Lavik og Strand 1997

	100 283	100 238	100 521	100 283	100 238	100 521
--	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Sig. test⁴ p<.01** Kjikvadrat

Ikke signifikant

Tabell 1-4 Gjennomsnittsalder på ansatte i første og andre utvalg. Uvektet og vektet.

	Uvektet	Vektet
Første utvalg	33.7 år	35.4 år
Andre utvalg	36.9 år	36.6 år
	35.2 år 521	35.9 år 521
	Sig p<.01 T-test	Ikke sig

Hverken for kjønn eller alder var det signifikante forskjeller mellom de to utvalgene når de var vektet. Dette betyr at det er mindre problematisk å slå sammen de to utvalgene til ett. At vi ikke fant signifikante forskjeller mellom de to utvalgene på enkelte sentrale variabler når vi vektet, indikerer også at utvalget av ansatte kan være noenlunde representativt.

Et spørsmål som må vurderes i forhold til representativitet er i hvilken grad vi har en systematisk under- eller overrepresentasjon av enkelte sentrale forhold i utvalget. Er det f.eks. grunn til å anta at det er de som er mest motivert, mest tilfreds og har dette som et fast og sikkert arbeid som har tatt seg tid til å fylle ut skjemaet? Det kan selvsagt være en viss mulighet for det. På den annen side kan det være de misfornøyde som er overrepresentert, ettersom en slik undersøkelse gir denne gruppen en anledning til å fortelle om sin situasjon. Dersom begge disse forholdene til en viss grad skulle gjelde, er det ikke noe metodisk problem knyttet til akkurat denne problemstillingen.

⁴ Kjikvadrat testen egner seg best i tabellanalyse som viser sammenhenger mellom to variabler. T-testen egner seg best til å analysere gjennomsnittsforskjeller mellom grupper.

Til slutt i denne delen skal vi bare vise noen eksempler på resultater når vi vekter og ikke vekter.

Tabell 1-5: Fordeling av kjønn etter arbeidstid. Uvektet

	6-17	17-21	21-24	Natt	Tot
Kvinne	65	74	67	40	67
Mann	35	26	33	60	34
	100	100	100	100	100
	126	190	141	48	505

$p < .001$ Kjikvadrat

Tabell 1-6: Fordeling av kjønn etter arbeidstid. Vektet

	6-17	17-21	21-24	Natt	Tot
Kvinne	66	74	68	40	69
Mann	34	26	32	60	31
	100	100	100	100	100
	130	227	118	36	505

$p < .001$ Kjikvadrat

Tabell 1-7: Fordeling av kjønn etter butikktipe. Uvektet

	Minipris	Ordinær	Kiosk	Bensinst	Tot
Kvinne	64	77	68	54	66
Mann	36	23	32	46	34
	100	100	100	100	100
	61	148	158	154	521

$P < .001$ Kjikvadrat

Tabell 1-8: Fordeling av kjønn på butikktipe. Vektet

	Minipris	Ordinær	Kiosk	Bensinst	Tot
Kvinne	64	76	68	56	68
Mann	37	24	32	44	32
	100	100	100	100	100
	74	197	150	100	521

$p < .01$ Kji-kvadrat

Det er altså små forskjeller mellom det å vekte og ikke vekte i disse eksemplene. Noen ganger kan det imidlertid ha betydning, slik at vi kommer til å vekte der vi mener dette er korrekt. Vi vil angi eksplisitt om vi har vektet eller ikke.

Vi vil også sammenligne en del av resultatene med Levekårsundersøkelsen fra 1996. Der har vi skilt ut dem som er ansatt i varehandelen, og sammenlignet disse med ansatte i de øvrige næringene samlet. De ansatte i vår undersøkelse, som er ansatte i dagligvarebutikk, kiosk og bensinstasjoner vil være mer avgrenset enn de ansatte i varehandelen fra Levekårsundersøkelsen.

2 Teori

2.1 Ulike organisasjonsteoretiske retninger

Det har vært ulike organisasjonsteoretiske retninger opp gjennom årene for hvordan ansatte skal organiseres slik at de yter mest mulig, og produksjonsprosessen blir mest mulig effektiv. En av de tidlige teoriene var Taylors teori om Scientific Management (ref i Jacobsen og Thorsvik 1997) som bygger på sterk spesialisering der enkle arbeidsoppgaver ble splittet opp i mange deloppgaver. Dette er altså en sterk arbeidsdeling, og Chaplins "Modern Times" er et illustrerende, om enn parodierte eksempel på dette. Organiseringen i bedriften bygger på fem prinsipper: 1) Flytte alt ansvaret for organiseringen av arbeidet fra den ansatte og over på lederen. Den ansatte skal kun utføre arbeidet. 2) De vitenskapelige metodene skal bestemme hvordan arbeidet utføres mest mulig effektivt. 3) Velge ut personer som er best egnet til å utføre den enkelte jobb. 4) Lære den ansatte til å arbeide effektivt. 5) Overvåke hvordan arbeidet utføres. Dette var teorier som ble anvendt i masseproduksjonens og samlebåndets barndom, men på enkelte områder har Scientific Managements innflytelse vart helt frem til i dag (Morgan 1988).

Etter hvert ble det utviklet mer "menneskelige" organisasjonsteorier som tok hensyn til at de ansatte hadde sosiale og psykologiske behov. Dette skjedde på 50- og 60-tallet. Ulike motivasjonsteorier dukket opp under fellesbetegnelsen Human Relation. En var opptatt av hvordan organisasjonsstrukturen burde være utformet for å motivere de ansatte slik at de fikk

anledning til å utvikle seg i arbeidet (Jacobsen og Thorsvik 1997).

En teori i denne retningen er Herzbergs motivasjonsteori (Herzberg 1968). Her ble det skilt mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. Motivasjonsfaktorene er at arbeidet som sådant har et positivt innhold som øker trivselen. Fravær av motivasjonsfaktorene fører imidlertid ikke til misnøye, men til ingen trivsel. Hygienefaktorene er selve arbeidsbetingelsene, hvor dårlige arbeidsbetingelser fører til misnøye, men dersom de er positivt til stede fører de ikke til trivsel, men til fravær av misnøye. Hygienefaktorer er knyttet til at nytten er kortvarig, motivasjonsfaktorene er av mer langsiktig karakter. Lønn er f.eks. en hygienefaktor. Får man høyere lønn kan det gi et positivt utslag på kort sikt, men blir fort “glemt”. Arbeids-tidsordninger er også en hygienefaktor.

De faktorer som medvirker til tilfredshet i jobben er andre og forskjellige fra dem som fører til utilfredshet. Det motsatte av å være tilfreds i jobben er altså ikke å være utilfreds, men å være ikke tilfreds. Motivasjonsfaktorene bidrar til trivsel, men fravær av dem skaper ikke misnøye. Hygienefaktorene skaper misnøye ved fravær, men bidrar ikke til trivsel. Dette fordi det er to sett av menneskelige behov som kommer til syne. Ett er gunnlagt i de basale behov som det som trengs for å overleve (økonomi for å overleve, unngå sult og tørst, etc). Det andre sett av behov er det som utvikler menneskene, som gjør at de kan realisere seg på en eller annen måte. Mens hygienefaktorene tilfredsstiller de fundamentale behovene, eller vedlikeholds-behovene, tilfreds-stiller motivasjonsfaktorene behovene for å utvikle seg. Hygiene-faktorene er viktige, men utilstrekkelige. Det er motivasjons-faktorene som skaper tilfredshet i jobben og innsatsvilje, ifølge Herzbergs to-faktor teori.

Det er et visst samsvar mellom Herzbergs to-faktorteori og Maslows teori om behovshierarki (Maslow 1943). Maslow argumenterer for at mennesker har fem grunnleggende behov; fysiologiske behov, sikkerhetsbehov, sosiale behov, behov for status og prestisje og behov for selvrealisering. Nederst i behovshierarkiet er de fysiologiske behov og disse må være tilfredsstilt før neste nivå kan oppnås. Motivasjonsfaktorene til Herzberg som har indikatorene selve arbeidet, prestasjon, utvikling, forfremmelse og status, ligner på Maslows behov for selvrealisering, anerkjennelse og status. Hygienefaktorene som bl.a. omfatter mellommenneskelige forhold som sikkerhet, fysisk miljø, arbeidsmiljøet og lønn ligner de laveste behovshierarkiene til Maslow, som sosial kontakt, sikkerhet og trygghet og fysiologiske behov nederst. Den viktigste forskjellen er at Herzbergs teori er todimensjonal, mens Maslows teori er hierarkisk i den forstand at lavere nivå må være tilfredsstilt før man kan gå til neste nivå.

I en kritikk av Herzberg, kommenterer Kolstad (1974) blant annet at det har vært vanskelig å teste teorien empirisk. I et forsøk på å imøtegå teorien presenterer Kolstad resultater fra en undersøkelse blant gruvearbeidere hvor samtlige hygiene-faktorer ble rangert som viktigere enn motivasjonsfaktorene. Kontekstfaktorene (hygienefaktorene) var således viktigere enn innholds faktorene (motivasjonsfaktorene).

Det er også grunn til å stille kritiske spørsmål om det faktisk er slik at enkelte av hygienefaktorene ikke skaper trivsel, bare fravær av misnøye. F.eks. vil vi tro at det sosiale arbeidsmiljø, som vil være definert som en hygienefaktor, er med på å skape trivsel. Vi vil også tro at fravær av et godt sosialt arbeidsmiljø, eller et dårlig sosialt klima på arbeidsplassen, er så fundamentalt at dette kan få ansatte til å søke seg vekk dersom dette

er mulig. Den sosiale dimensjonen ligger imellom de grunnleggende fysiologiske behov og de mer sofistikerte, som behov for selvrealisering og anerkjennelse.

Andre interessante bidrag til organisasjonsteoretiske tilnæringer er Thorsrud og Emerys (1970) studier fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF på 60-tallet. Denne skolen hadde et sosioteknisk perspektiv. Ideen var å koble sammen to delsystemer, mennesker og maskiner (Gustavsen 1990). Det ble utviklet et sett av psykologiske jobbkraav som de mente ville være med å minske fremmedgjøring uten at det medførte en reduksjon i bedriftens produktivitet og lønnsomhet. Man mente de ansatte hadde andre behov og krav de ville ha oppfylt i sitt arbeid enn det som hittil hadde vært vanlig å spesifisere i arbeidsavtalene. Det vil si at man hadde behov ut over lønn, arbeidstid, sikkerhet mot skader og mot vilkårlig oppsigelse. Dette ble kalt ytre *belønningsformer* og var selvsagt viktige, men utilstrekkelige etter at grunnleggende behov var tilfredsstilt. Disse ytre belønningsformene ligner på Herzbergs hygiene faktorer. Man hadde også behov som kunne bli dekket av *innholdet i arbeidet*. Disse kravene kan sammenlignes med Herzbergs motivasjonsfaktor, og bunner i de ansattes psykologiske behov, som behov for selvrealisering. Disse indikatorene er blant annet innhold i jobben som gjør at man har en viss form for variasjon, at man lærer noe, at man kan treffe beslutninger, behov for anseelse, at man kan se nytten av sitt arbeid i forhold til samfunnet for øvrig og at jobben er forenlig med en ønskverdig fremtid (Thorsrud og Emery 1970: 19).

De psykologiske jobbkraav er blant annet lagt til grunn i Arbeidsmiljølovens § 12 punkt 1 der det bl.a. heter: *"Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt*

arbeide". Videre heter det i samme paragraf, punkt 2: *"Arbeidet skal ellers søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon og for kontakt med andre,..."* Mens faglig og personlig utvikling befinner seg i den såkalte motivasjonsfaktoren (innholdsfaktoren) er kravet om kontakt med andre en del av hygienefaktoren (kontekstfaktoren) og som iflg Maslow ligger lavere i hierarkiet.

Disse teoriene vi her har diskutert var alle sterkt knyttet til arbeidere i produksjonsbedrifter. Det har jo skjedd store endringer under industrialismens utvikling og overgang til informasjonssamfunnet og det postmoderne samfunn. Det er i servicenæringen vi har fått en økning av arbeidsplasser, mens produksjonsbedriftene er blitt sterkt automatisert. Man fikk derfor behov for nye teorier som kunne bidra til å analysere arbeidsforholdene til dem som arbeidet andre steder enn i en industribedrift. På 80-tallet var det teorier om "service management" som sto på dagsordenen. Teorien beskriver "det gode arbeidet" for de ansatte. Denne fokuserte på forholdet mellom ansatte og kunden. Man skulle hele tiden gi kunden litt mer enn det han eller hun forventet (ref i Bugge 1993).

Service Management var moderne på 80-tallet, men nå kan det se ut som om man igjen har havnet tilbake til Scientific Management, om enn på et noe mer raffinert nivå. I den senere tid har et nytt begrep blitt lansert som en slags ny teoretisk retning, som kanskje ikke er så ny likevel. Det er "McDonaldism" beskrevet av Ritzer (1993). Han mener det skjer en standardisering av befolkningens smak og ønsker, slik at det blir mindre variasjon i etterspørselen. Effektiviteten står sentralt. Den beste måten er å lære opp de ansatte til å gjøre sine oppgaver uten å tenke. Disse jobbene passet da best for

ufaglært arbeidskraft, som i liten grad stiller krav. De passer kanskje også for ekstrahjelp eller ansatte som arbeider deltid.

Nå kan det tenkes at disse teoriene ikke er like anvendbare i alle typer bedrifter. Noen steder er arbeidsoppgavene slik at arbeidsinnholdet er et vesentlig bidrag til hvor tilfreds en er i arbeidet. Dette kan være bedrifter der de fleste arbeidsoppgaver har et interessant innhold. Andre steder er imidlertid arbeidsoppgavene preget av mer rutinearbeid, og det kan være vanskelig å få tilfredsstilt toppen av behovshierarkiet, hvis en ikke ser enhver arbeidsoppgave som en spesiell utfordring. Dette er steder hvor man kanskje ikke trenger noen spesiell kompetanse. Man får opplæring på stedet, som f.eks. de som sitter i kassen på et supermarked. På slike steder vil vi tro at selv om arbeidsinnholdet for enkelte stillinger og oppgaver ikke er spesielt utfordrende og selvrealiserende, vil andre faktorer fremtre som viktige. F.eks. kan det sosiale arbeidsmiljøet være av fundamental karakter. Sosial kontakt med kolleger er f.eks. plassert under hygienefaktoren. Det er imidlertid ikke sikkert det hører hjemme der i alle typer bedrifter. Sosial kontakt har heller ingen kortvarig nytte. Et godt sosialt miljø er som nevnt viktig i alle bedrifter. Kanskje det er så viktig at det kan kompensere for at arbeidsinnholdet kan være av mer rutinepreget karakter?

2.2 Arbeidsforhold i varehandelen

Disse teoriene kunne man også finne igjen i varehandelen. I mellomkrigstiden da Scientific Management var mest aktuell, vant den innpass i handelsnæringen, bl.a. i stormagasinerne. Oppgavene ble mer spesialiserte og arbeidsdelingen ble mer markert. I stormagasinerens barndom var f.eks. avdelingene inndelt etter varens opprinnelse, silkevarer i en avdeling, kinavarer i en annen, bomullsvarer i en tredje, osv. Etter hvert

regulerte de avdelingene etter kundenes behov, og satte sammen artikler som hørte naturlig sammen. Mellomkrigstiden var saklighetens tidsalder. Betjeningen ble lært opp til å bli mer effektiv, og ble instruert i hvordan de skulle behandle kundene. Det var også i denne perioden at selvbetjeningsprinsippet ble utviklet. I USA tok denne utviklingen av i den store nedgangstiden etter børskrakket i 1929, mens den i Norge ikke startet før etter den annen verdenskrig (Lavik og Brusdal 1996). Denne rasjonaliseringen innen varehandelen hadde stor betydning for de ansattes arbeidsoppgaver, som nå ble mer spesialisert og ensidige enn tidligere. Dette ble spesielt synlig innen selvbetjeningskonseptet. For butikkledelsen er det f.eks. viktig å få kundene raskest mulig gjennom kassen, og en forventer at den som sitter i kassen skal være en effektiv ekspederingsmaskin (Bugge 1993). Selvbetjeningskonseptet gjør at det er mindre kontakt mellom de ansatte og kunder enn ved betjente utsalg. De ansatte i selvbetjeningsbutikker er blant annet beskrevet som "det moderne tjenerskapet" (Grimsmo, Sørensen og Løkke 1993). Denne typer jobber er ifølge forfatterne redusert eller tømt for frihet, og en kjenner seg utbyttbar. Gruppen beskrives videre som utbyttbar, ikke ved samlebandet, men ved menneskekøen. Spesielt kassabetjeningen skal yte service, men med en jobb som er et vedheng til serviceteknologien.

Tilfredsstillelse av behovene for selvrealisering og anerkjennelse kan i enkelte jobber være vanskelig å få oppfylt. En del jobber er f.eks. beskrevet som Mickey Mus-jobber og burde iflg. Herzberg vært automatisert (Bedriftsøkonomisk Informasjon 1973). Men dersom automatiseringen ikke blir fullstendig, kan dette føre til at enkelte jobber blir enda mer ensidige og lite kunnskapskrevende. Dette kan ha skjedd med kassajobbene og utviklingen av strekkodeprinsippet. Kassa-

betjeningen behøver ikke lenger huske priser, noe som kan ha vært en arbeidsoppgave som innebar en utfordring for den ansatte. Slik sett er en type kompetanse tatt vekk fra de ansatte og lagt inn i maskinene. Hva blir da igjen av jobbinholdet og jobberikelse når arbeidsoppgavene består i å dra en vare forbi en strekkodescanner, informere kunden om sluttsummen, hvoretter kunden drar sitt kort igjennom en betalingsterminal, og handelen er avsluttet? Og så videre til neste kunde. Fremtiden kan være å rasjonalisere denne transaksjonen. I et prøveprosjekt Forbrukersamvirket har gjennomført er selv-scanning prøvd ut⁵. I et slikt system vil kundene overta arbeidet til kassabetjeningen og gjøre disse overflødig. Dette tilhører imidlertid fremtiden. I dag er arbeid i kassen en vesentlig arbeidsoppgave i dagligvarebutikken. Da er arbeidsbetingelsene viktige. Både kontakten i forhold til kundene, til arbeidskollegene og også ledelsen.

Ikke alle jobbene i varehandelen er imidlertid like ensidige. Det er heller ikke opplagt at man sitter i kassen hele arbeidsdagen. Man roterer gjerne mellom de ulike arbeidsoppgaver. Men uansett hvilken type jobb det er, kan den i prinsippet sees på som utfordrende, om enn i varierende grad. Uansett arbeidsoppgaver, de sosiale aspekter og et sosialt godt arbeidsmiljø er viktige elementer for de fleste mennesker på jobb.

Teoriene vi har tatt opp her er generelle og neppe like anvendbare i alle typer organisasjoner. Noen organisasjoner er dynamiske og komplekse, mens andre er stabile og mindre komplekse. Det å arbeide i et reklamebyrå er annerledes enn å arbeide i en butikk. I et reklamebyrå må man handle raskt for å kunne tilfredsstillе sine kunder. I en dagligvarebutikk er arbeidsdagen relativt forutsigbar, og kundene kommer mer eller

⁵ Aftenposten 27.mai 1998

mindre jevnt og trutt. Men også innen varehandelen er det forskjeller. Det kan være forskjell på å arbeide i en dagligvarebutikk, kiosk eller bensinstasjon. Arbeidsoppgavene er delvis forskjellige, vareutvalget er forskjellig, og ikke minst åpningstidene er forskjellige. Dermed blir arbeidstidene en sentral arbeidsbetingelse for de ansatte. Det er lengre åpningstider på bensinstasjonene enn i kioskene, og kioskene holder lenger åpent enn dagligvarebutikkene, og selv dagligvarebutikkene holder lenge åpent (Lavik og Strand 1997). Dermed blir disse utsalgene et arbeidssted for ansatte som arbeider skift, som har fleksitid, de arbeider kveld, natt og/eller i helgene. Rekrutteringen til disse arbeidsstedene kan derfor være annerledes enn i andre bedrifter ved at turnoveren er høy, og arbeidskraften i stor utstrekning består av deltidsansatte og ansatte som har dette som ekstrajobb.

Vi skal imidlertid ikke teste noen teorier, men enkelte av disse begrepene kan være nyttige å anvende, som å skille mellom arbeidets innhold og selve arbeidsmiljøet. Disse vil bli målt med subjektiv tilfredshet med både arbeidsinnholdet (såkalte motivasjonsfaktorene) og arbeidsmiljøet (såkalte hygiene-faktorene). Dessuten vil vi se på mer objektive kriterier for arbeidsforhold og arbeidsmiljø.

3 Ulike arbeidstidsordninger

I dette kapitlet skal vi presentere en del enkle resultater over ulike arbeidstidsordninger og arbeidssteder. Vi vil også presentere de ansattes syn på åpningstider.

3.1 Arbeidstid og arbeidssted

Arbeidstidsordninger kan grovt sett inndeles i to hovedkategorier. Det er arbeidstidens plassering og arbeidstidens varighet.

3.1.1 Arbeidstidens plassering

Arbeidstidens *plassering* er målt på tre måter: Det er når på døgnet de ansatte arbeider uavhengig av dag, det er om de arbeider lørdager og om de arbeider søndager.

Tabell 3-1: Arbeider til ulike tider i dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner? Første og andre utvalg. Prosent. Vektet

	Første utvalg	Andre utvalg	Tot
6-17	19	34	26
17-21	47	45	45
21-24	26	19	23
Natt	9	2	6
	100	100	100
	275	230	504

Konstruksjonen av variabelen over hvilke tider på døgnet det arbeides, er gjort slik at de som arbeider på natten kan også arbeide til andre tider. De som arbeider mellom kl 21 og 24 kan også arbeide før, men ikke på natten. De som arbeider mellom

kl 17 og 21 kan også arbeide på dagen, men ikke senere enn kl. 21. De som arbeider på dagen, mellom 6 og 17, arbeider kun dagtid. Det er dataene fra det andre utvalget som i prinsippet best kan estimere de andeler som arbeider til de ulike tider, ettersom vi i første utvalg valgte å fylle opp kvoter med ansatte som arbeidet om kvelden og natten. Ut fra tabellen i det andre utvalget ser vi kun 34 prosent arbeider kun dagtid, slik vi har definert dagtid. 2 prosent arbeider på natten, mens 19 prosent arbeider mellom kl. 21 og 24. Dvs. at vel 20 prosent av ansatte i dagligvarer, kiosker og bensinstasjoner har ifølge arbeidsmiljøloven nattarbeid (kl 21 til 6).

Vi har også data fra Samordnet Levekårsundersøkelse fra 1996⁶. Vi har skilt ut de som er ansatt i varehandelen, og ekskludert toppledelsen. Denne gruppen har vi sammenlignet med de øvrige ansatte og yrkesaktive i andre næringer. De ansatte i varehandelen er ikke helt sammenlignbar med vår undersøkelse, ettersom de ansatte i Levekårsundersøkelsen omfatter hele varehandelen, dvs. ikke bare dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner slik vår undersøkelse gjør.

⁶ I denne undersøkelsen fra Statistisk Sentralbyrå inngår en rekke spørsmål om arbeidslivet.

Tabell 3-2: Arbeidstidsordning for yrkesaktive og ansatte i varehandelen. Levekårsundersøkelsen (SSB). 1996 (1985⁷)

	Ansatte i varehandelen	Ikke ansatte i varehandelen	Gj.sn. ansatte 1996 (1985)
Dagtid 6-18	65	70	70 (78)
Slutter etter 18, fast kveldsarbeid 18-22	24	9	10 (10)
Fast nattarbeid, 2-skifts, 3-skifts, turnus, annet	11	21	20 (13)
	100	100	100 (100)
	187	1935	2122 (1273)

Vi ser at det er flere i varehandelen som arbeider på kveldstid sammenlignet med resten av de yrkesaktive, mens av skiftarbeid, fast nattarbeid og turnus er det flere blant de øvrige ansatte. De som arbeider skift og turnus kan noen ganger arbeide natt, men ikke nødvendigvis. Det er langt flere som arbeider på kveldstid i vår undersøkelse sammenlignet med Levekårsundersøkelsen. Dette kan skyldes at vi har satt grensen ved kl 17, mens Levekårsundersøkelsen har grensen ved kl 18. Dessuten består vårt utvalg av arbeidssteder med lange åpningstider i forhold til varehandelen for øvrig.

I Levekårsundersøkelsen skiller de ikke mellom helg og resten av uken. Men det er interessant å registrere at andelen som arbeider dagtid er redusert fra 78 prosent i 1985 til 70 prosent i 1996. Nesten 1/3 av de ansatte har i dag arbeidstider utenom ordinær dagtid (gjennomsnitt for alle næringer). Dette støtter antagelsen om at vi går mot stadig mer fleksibilisering i vårt daglige liv.

Tabell 3-3: Prosentvis fordeling på antall lørdager og/eller søndager en arbeider i måneden. Annet utvalg. Vektet

⁷ Arbeidskraftundersøkelsen 1985 (NOU:9B 1987)

	Lørdag	Søndag
Arbeider ikke	13	64
Arbeider en i måneden	16	15
Arbeider to i måneden	55	17
Arbeider tre eller fire i måneden	16	5
	100	100
	233	212

Ubesvart er ekskludert

Også her bruker vi det andre utvalget for å anslå omfanget av lørdagsarbeid og søndagsarbeid. De fleste arbeider på lørdager, og den vanligste arbeidstidsordningen er at en arbeider to lørdager i måneden, antagelig annen hver lørdag. Om lag 1/3 av de ansatte i undersøkelsen arbeider på søndager. En eller to søndager i måneden er den vanligste arbeidstidsordning for de som arbeider på søndager.

Vi har også sett på hvilken arbeidstid de har som arbeider henholdsvis helg og ikke helg.

Tabell 3-4: Sammenheng mellom arbeidstid i døgnet og arbeid i helgene. Ikke vektet. Prosent

Arb.tid	Arbeider lørdager i mnd				Arbeider søndager i mnd			
	Ingen	1	2	3+	Ingen	1	2	3+
6-17	54	23	17	25	36	19	10	3
17-21	20	33	45	38	52	22	13	24
21-24	16	39	28	32	10	51	55	46
Natt	11	6	10	6	2	9	23	27
	100	100	100	100	100	100	100	100
	71	70	282	69	254	59	115	37

Sig kjikvadrat p<.001 p<.001

Hovedtendensen er at de som arbeider lørdager, også arbeider på kveldstid (etter 17). De som arbeider søndager, arbeider oftere sen kveld og/ eller natt sammenlignet med dem som ikke arbeider søndager.

Tabell 3-5: Hvor mange dager i uken det arbeides på ulike tidspunkter. Blant dem som arbeider de ulike tidspunktene. Prosent. Vektet

Antall dager/kveld/natt	Dagtid (6-17)	17-21	21-24	Natt
1	15	35	34	23
2	19	18	27	7
3	19	27	22	17
4	19	5	7	3
5	18	9	8	23
6	9	5	1	7
7	0	0	2	20
	100	100	100	100
	419	267	125	30

Tabellen leses på følgende måte: Blant dem som har arbeidet dagtid i løpet av siste uke, er det 15 prosent som har arbeidet 1 dag på dagtid, 19 prosent 2 dager på dagtid, osv. Disse kan også ha arbeidet på andre tider. Blant dem som har arbeidet i tiden 1700 til 2100, er det 35 prosent som har arbeidet 1 dag i det tidsrommet, 18 prosent som har arbeidet 2 dager, osv. Disse kan også ha arbeidet til andre tider. Og tilsvarende prinsipp for dem som har arbeidet i tiden 21 til 24, at 34 prosent har arbeidet i dette tidsrommet 1 dag, 27 prosent 2 dager osv. Blant dem som har arbeidet på natten, har 23 prosent arbeidet 1 natt, 7 prosent 2 netter, osv.

Hovedtendensen i tabellen er at arbeider en på dagtid, arbeider mellom 1/6 og 1/5 fra 1 til 5 dager i uken, en jevn fordeling. Arbeider en på kvelden, både mellom 17 og 21, og 21 og 24, befinner hovedtyngden seg mellom 1 og 3 kvelder i uken. 19 prosent (5+9+5) arbeider mer enn 3 kvelder i uken mellom 17 og 21, og 18 prosent (7+8+1+2) arbeider flere enn 3 kvelder i uken mellom 21 og 24. Av dem som har arbeidet på natten siste uke, er det 20 prosent som har arbeidet hver natt og 23 prosent har arbeidet 1 natt. Tallene her er vektet, noe som fører til at antall personer som arbeider om natten er kun 30, mens det er

48 personer i undersøkelsen som egentlig arbeider om natten. Tar vi bort vektingen, for å få et noe høyere tall på nattarbeiderne, blir den prosentvise fordelingen omtrent lik. Tendensen er således at vel 80 prosent av dem som arbeider kveldstid, arbeider mellom 1 til 3 kvelder i uken, men blant dem som arbeider dagtid og/ eller natt, er det ca halvparten som arbeider mellom 1-3 dager/netter i uken. Det kan derfor tenkes at de som arbeider natt arbeider såkalt "turnus", dvs flere netter en uke, og fri neste. Dette har vi imidlertid ikke opplysninger om.

Tabell 3-6: Arbeidstid etter arbeidssted. Prosent. Vektet

	Mini	Dagligv	Kiosk	Bensin	Tot
6-17	26	30	24	27	26
17-21	69	65	27	14	45
21-24	14	4	42	41	23
Natt	1	1	7	19	6
	100	100	100	100	100
	73	191	144	96	501

Sig for $p < .001$ Kjikvadrat-test

Det er liten forskjell i arbeidstiden mellom de to dagligvarebutikktypene. Det er ganske mange som arbeider på kvelden i perioden 17 til 21 i dagligvarebutikker, mellom 65 og 70 prosent. Det er imidlertid noen flere som arbeider sent i miniprisbutikkene sammenlignet med de ordinære dagligvarebutikker. Dette er rimelig fordi miniprisbutikkene holder lenger åpent enn de andre butikkene. På f.eks. onsdager er det 68 prosent av miniprisbutikkene som stenger kl 20, 4 prosent stenger kl 21 og 18 prosent kl 22 sammenlignet med at 40 prosent av de ordinære dagligvarebutikkene stenger kl 20, 5 prosent kl 21 og 5 prosent kl 22 (vektet).

Det ser ifølge tabellen ut som om det er få som arbeider på dagtid, men vi må huske på at de som arbeider i tiden 17 til 21, også kan arbeide dagtid, men ikke senere enn kl 21. I kiosk arbeider 42 prosent i tiden 21 til 24 (de kan også arbeide tidligere), mens 7 prosent arbeider på natten i kiosker. På bensinstasjoner er det 41 prosent som arbeider i perioden 21-24 og 19 prosent om natten. Det er bensinstasjonene som oftest holder åpent etter kl. 24.00 sammenlignet med kioskene (Lavik og Strand, 1997).

Tabell 3-7: Hvor mange lørdager man arbeider i måneden etter arbeidssted. Vektet

	Mini	Daglv	Kiosk	Bensinst	Gj.sn
Ingen lør	15	7	13	22	13
En lør	11	11	14	22	14
To lør	57	70	52	50	59
Tre el fire	17	11	21	7	14
	100	100	100	100	100
	72	196	145	97	510

Sig p<.001 Kji-kvadrat-test

Tabell 3-8: Hvor mange søndager man arbeider i måneden etter arbeidssted. Vektet

	Mini	Daglv	Kiosk	Bensinst	Gj.sn
Ingen søn	92	99	33	26	63
En søn	5		18	22	11
To søn			34	45	20
Tre el fire	3	1	15	7	7
	100	100	100	100	100
	66	170	143	98	477

Sig p<.001 Kji-kvadrat-test

Det er ikke så store forskjeller mellom arbeidsstedene når det gjelder omfanget av lørdagsarbeid. Over 80 prosent av de ansatte i ordinære dagligvarebutikker arbeider imidlertid 2 eller flere lørdager i måneden, til sammenligning med f.eks. bensinstasjoner der 57 prosent av de ansatte arbeider tilsvarende. Når

det gjelder søndagsarbeid er det rimeligvis store forskjeller. Det er få kommuner i Norge som tillater søndagsåpne butikker (Lavik og Strand 1997). Det er i kiosker og bensinstasjoner de ansatte arbeider på søndager. Det er noen flere som arbeider to søndager i måneden i bensinstasjoner sammenlignet med kiosker, mens det er en svak overvekt av de som arbeider flere enn to søndager i kiosk sammenlignet med bensinstasjon. Det er for øvrig noen flere i kiosk enn i bensinstasjoner som ikke arbeider søndager. Dette skyldes at det er flere bensinstasjoner enn kiosker som holder søndagsåpent .

Det er altså en sammenheng mellom arbeidssted og arbeidstid. I de videre bivariate analysene skal vi likevel vise sammenhengen mellom de avhengige variablene og hhv. arbeidssted og arbeidstid. Da vil det noen ganger være slik at vi ikke vet om det er arbeidstid som er utslagsgivende eller arbeidssted. Dette er forhold som vi imidlertid vil komme tilbake til senere i de multivariate analysene der vi har anledning til å kontrollere for de ulike variablene.

Tabell 3-9: Gjennomsnittlig antall ansatte i arbeid i de ulike butikktypene ulike dager og til ulike tider (N i parentes). Uvektet.

	Butikktype	8-17	17-21	21-24	Natt
Onsdag	Minipris	3.52 (61)	2.80 (60)	2.83 (12)	
	Dagligvb	4.39 (138)	3.31 (81)	2.40 (5)	
	Kiosk	1.95 (151)	1.45 (143)	1.26 (88)	1.12 (17)
	Bensinst	2.70 (147)	1.68 (145)	1.41 (122)	1.11 (54)
Torsdag	Minipris	3.72 (61)	2.78 (60)	2.92 (12)	
	Dagligvb	4.45 (139)	3.45 (84)	2.40 (5)	
	Kiosk	1.92 (151)	1.42 (143)	1.25 (88)	1.06 (17)
	Bensinst	2.68 (146)	1.67 (144)	1.42 (121)	1.09 (53)
Fredag	Minipris	3.84 (61)	3.23 (60)	3.17 (12)	
	Dagligvb	4.99 (139)	4.27 (86)	2.80 (5)	
	Kiosk	1.99 (151)	1.57 (143)	1.30 (88)	1.33 (18)
	Bensinst	2.72 (146)	1.79 (145)	1.50 (121)	1.33 (54)
Lørdag	Minipris	4.00 (61)	3.34 (53)	4.80 (5)	
	Dagligvb	4.76 (139)	4.97 (59)	2.67 (3)	
	Kiosk	1.99 (151)	1.56 (135)	1.33 (89)	1.44 (18)
	Bensinst	1.98 (146)	1.63 (145)	1.46 (119)	1.54 (54)
Søndag	Minipris	1.50 (2)	1.50 (2)		
	Dagligvb	1.50 (2)	1.00 (2)	1.00 (1)	
	Kiosk	1.56 (134)	1.57 (129)	1.34 (88)	1.19 (16)
	Bensinst	1.87 (141)	1.80 (141)	1.50 (120)	1.15 (53)

I tabellen over har respondentene svart på arbeidsstedets vegne. De behøver altså ikke selv ha arbeidet til de ulike tidene. Hovedtendensen er at der er flest på jobb i tiden 8-17 i ordinære dagligvarebutikker onsdag til lørdag, noe færre i minipris-butikker. Antall på arbeid reduseres utover kvelden. På nattskift er det 1 til 2 personer på jobb. 91 prosent svarer at torsdagsnatt er 1 person på jobb, på fredagsnatt er denne andelen sunket til 69 prosent (at 1 person er på jobb), på lørdagsnatt 56 prosent og søndagsnatt 84 prosent (uvektet). I helgen er det oftere flere enn 1 person på vakt, spesielt lørdagsnatt.

3.1.2 Arbeidstidens varighet

Den andre måten å se på arbeidstidsordninger gjelder *varighet*. Ofte har dette vært å skille mellom heltid og deltid, men vi vil

ha en noe mer detaljert inndeling. Vi har inndelt arbeidstiden i kort deltid (1-29 timer), lang deltid (30-36 timer), kort heltid (37-39 timer) og lang heltid (40 timer og mer).

Tabell 3-10: Arbeidstidens varighet i 1996 (Levekårsundersøkelsen) og 1997 (vektet). Prosent

	Ansatte i vareh 1996	Ansatte utenom vareh 1996	Ansatte daglv, kiosk og bensst 1997 – vektet
1-29 t	31	20	29
30-36 t	9	14	21
37-39 t	29	37	23
4 t+	31	29	28
	100	100	100
	189	1942	493

Det er flere deltidsansatte i varehandelen enn i de andre næringene. Hele 29 prosent arbeider under 30 timer i uken. Flest deltidsansatte er det i vår undersøkelse blant dem som arbeider i dagligvarebutikk, kiosk og bensinstasjon. 50 prosent arbeider under 37 timer i uken.

Tabell 3-11: Arbeidstidens lengde etter arbeidssted og arbeidstidens plassering. Uvektet. Prosent

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dv	Kiosk	Bens	Dag	17-21	21-24	Natt	
1-29 t	25	30	29	25	21	25	37	22	27
30-36 t	10	21	19	25	20	19	22	26	21
37-39 t	31	30	18	20	27	26	18	24	24
40 t+	34	19	34	30	32	30	23	28	29
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	59	139	149	146	123	178	134	46	481

Sig p<.05

Ikke sig

Resultatene viser en viss forskjell mellom utsalgsstedene i andelene som arbeider lang heltid. Det er lavest andel i de ordinære dagligvarebutikkene som arbeider 40 timer eller

lengre. Resultatene fra miniprisbutikkene er ikke helt i samsvar med en annen undersøkelse av ansatte hos Rimi (Amara et al 1997). I den svarte 20 prosent at de arbeidet heltid, men uten at denne var definert. Ifølge Rimis egne data viste disse at 33 prosent arbeidet heltid. Dette er mer i tråd med våre resultater, dersom definisjonene er like. De vet vi ikke.

Det er videre liten sammenheng mellom arbeidstidens plassering på døgnet og arbeidstidens lengde. Antydningvis synes det som om de som arbeider sen kveld oftere enn de øvrige har kort deltid.

Tabell 3-12: Arbeidstidens lengde etter omfang av helgearbeid. Vektet Prosent.

	Lørdager i mnd				Søndager i mnd				Tot
	0	1	2	3-4	0	1	2	3-4	
1-29 t	29	14	34	22	30	11	37	23	29
30-36 t	26	17	21	19	21	24	20	17	21
37-39 t	26	36	21	15	26	22	17	10	23
40 t+	19	33	24	43	23	42	26	50	27
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	65	66	285	67	289	45	89	30	483

Sig

p<.001

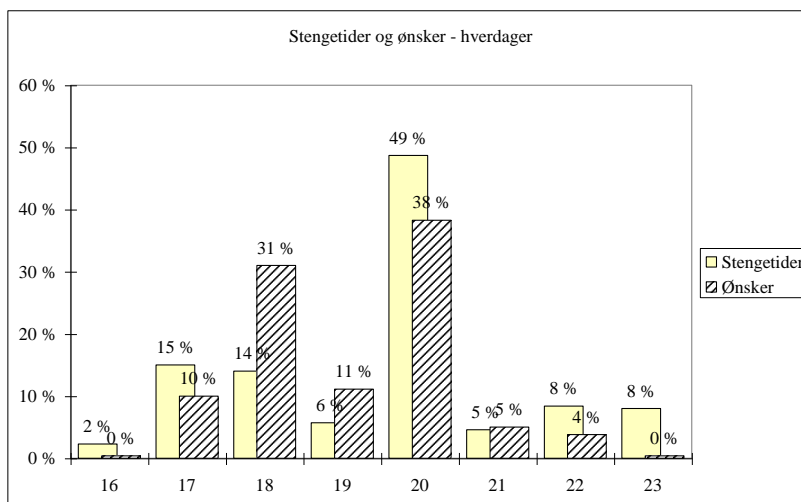
p<.01

De som arbeider 1 lørdag i måneden eller 3 til 4 lørdager i måneden har relativt lang arbeidsuke, 40 timer eller mer i uken, mens av dem som arbeider 2 lørdager i måneden har en relativt stor andel kort deltid. Samme mønsteret finner vi på søndager. Blant dem som arbeider 1 eller 3-4 søndager i måneden har 50 prosent lang heltid, mens de som arbeider 2 søndager i måneden har kort deltid. Dette er de som har det som ekstrajobb, ettersom de som har arbeidet som ekstrajobb gjerne arbeider kort deltid (84 prosent av dem med ekstrajobb arbeider kort deltid sammenlignet med 19 prosent av dem som ikke har arbeidet som ekstrajobb - vektet). De som enten arbeider en eller mange lørdager/søndager i måneden har oftere en overordnet stilling. Dette er de samme som har lange

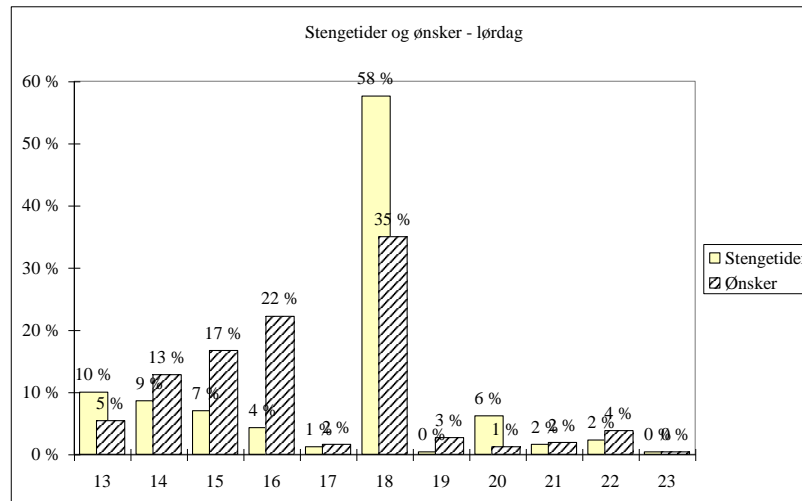
arbeidsuker. Det er derfor ikke entydig slik at de som arbeider lørdag og/ eller søndag utgjør en reservearmé. Reservearméen arbeider i så fall jevnt over 2 lørdager og/ eller 1 til 2 søndager i måneden.

3.2 Holdning til åpningstidene

Vi spurte de ansatte etter deres mening om når dagligvarebutikkene bør stenge, og så dette i forhold til åpningstidene på deres eget arbeidssted. I den forbindelse er det kun dagligvarebutikkene vi har valgt å se på.



Figur 3-1: Når dagligvarebutikkene stenger på torsdager, og når de ansatte i dagligvarebutikker mener at dagligvarebutikkene skal stenge på hverdager. Vektet. 17=16.30 l 17, 18=17.30 el 18 osv. Prosent (N=261)



Figur 3-2: Når dagligvarebutikkene stenger på lørdager, og når de ansatte i dagligvarebutikker mener at dagligvarebutikkene bør stenge på hverdager. Vektet. 17=16.30 l 17, 18=17.30 el 18 osv. Prosent (N=257)

Disse figurene viser univariate fordelinger over når dagligvarebutikkene stenger og når de ansatte i dagligvare-butikkene mener at de bør stenge. I den øverste figuren (hverdager) viser de enkle fordelingene at vanligste stengetid på hverdager (torsdager) er kl 20. Dette samsvarer til en viss grad med undersøkelser vi gjorde i 1996. Da stengte også de fleste butikkene kl 20 (Lavik og Strand 1997). Mens forbrukerne ønsker åpningstider som er i tråd med de faktiske åpningstidene (Lavik og Strand 1997), er det langt flere ansatte som mener at butikkene bør stenge tidligere, f.eks. kl 18. Mens f.eks. 8 prosent av forbrukerne mente at dagligvarebutikkene burde stenge kl 18, er tilsvarende tall for de ansatte i dagligvarebutikker 31 prosent. Dette gjelder både hverdager og lørdager.

Tabell 3-103: Når dagligvarebutikkene iflg. de ansatte bør stenge hverdager etter faktisk stengetid på deres eget arbeidssted (stengetid torsdag). Vektet

Faktisk stengetid									
Bør stenge	16	17	18	19	20	21	22	23	Tot
16		3							
17	17	25	5	13	8	8			10
18	68	53	62	40	21				31
19	17	10	14	7	12	8	9		11
20		10	19	33	53	42	50	50	38
21					2	25	27	50	5
22				7	4	8	14		4
23						8			
N	100 6	100 40	100 37	100 15	100 127	100 12	100 22	100 2	100 261

Ser vi disse to spørsmålene i sammenheng, altså om de ansatte ønsker andre åpningstider enn den butikken de selv arbeider i har, finner vi et visst samsvar mellom stengetiden de ansatte mener at dagligvarebutikker bør ha og den stengetiden arbeidsstedet deres faktisk har. I tillegg finner vi at når stengetiden er kl 17 er det en stor andel av de ansatte som mener at åpningstidene bør være til kl 18. Men når stengetiden er kl 20, er vel halvparten enig i denne stengetiden, mens en god del også vil ha stengt tidligere. Det samme mønsteret finner vi på lørdager⁸. Når butikkene stenger svært tidlig, mener de ansatte at butikkene bør stenge senere. Når stengetiden er kl 16 er det et meget stort samsvar mellom de faktiske stengetidene og de ansattes ønsker om dagligvarebutikkens stengetider. Blant dem som arbeider i butikker som stenger kl 16, er hele 73 prosent enig i en slik stengetid. Når butikkene stenger kl 18 på lørdager, mener 45 prosent at dette er passende stengetid. Det

⁸ Denne tabellen har vi ikke vist, den ble meget stor fordi stengetidene varierte fra 12 til 23.

er meget få som ønsker senere stengetider, mens ca halvparten av dem som arbeider i butikker som stenger kl 18 mener at dagligvarebutikkene bør stenge tidligere.

Det synes som om de ansattes holdning til åpningstidene til en viss grad påvirkes av den faktiske åpningstiden i den butikken de selv arbeider i. Men sammenlignet med forbrukernes ønskede åpningstider (Lavik og Strand 1997) er de ansatte noe mer restriktive i synet på hvilke åpningstider dagligvarebutikkene bør ha.

3.3 Oppsummering

En god del ansatte i dagligvare, kiosk og bensinstasjon arbeider på kveldstid, men få arbeider på natten. 65 prosent av de ansatte arbeider etter kl 17. Etter kl 21 arbeider 22 prosent. De fleste arbeider på lørdager; hele 87 prosent, og 36 prosent arbeider på søndager. Det er bensinstasjonene som har flest ansatte på sen kveld og natt, deretter kommer kioskene, så miniprisbutikkene og dagligvarebutikkene har få ansatte etter kl 21.

De ansattes syn på åpningstidene blir influert av de åpningstidene arbeidsstedet deres har, med noen modifikasjoner. Når utsalgsstedet stenger tidlig, mener de åpningstidene skal være noe lengre, og når åpningstidene er lange, mener de at de kan stenge noe tidligere. Ellers er de ansatte noe mer restriktive i synet på åpningstidene enn forbrukerne, sammenlignet med undersøkelser vi har gjort tidligere.

4 Hvem som arbeider på ulike tider

Vi skal i dette avsnittet se på hvem som arbeider i dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner og hvem som arbeider på ulike tider i forhold til kjønn, sivilstatus og med ansvar for barn, alder og utdanning. Dessuten vil vi se om de er fagorganisert og om de har det som ekstrajobb eller ikke.

4.1 Kjønn

Ansatte i varehandelen har tradisjonelt vært dominert av kvinner, og spesielt gjelder dette blant dem som ekspederer kundene og/eller sitter i kassen.

Tabell 4-1: Sysselsatte i detaljhandelen og samtlige sysselsatte 1995^o og ansatte i 1996^o. Prosent

	1995 Sysselsatte i detaljhandel	1996 Ansatte i varehandelen	1995 Samtlige sysselsatte lønnstakere	1996 Ansatte utenom varehandelen
Mann	36	41	52.5	51
Kvinne	64	59	47.5	49
	100 177.000	100 179	100 1882.000	100 1766

Fra den offisielle statistikken 1995 og Levekårsundersøkelsen 1996 ser vi at kvinnene er i flertall som sysselsatte i detaljhandelen, mens blant samtlige sysselsatte er kvinnene såvidt i mindretall.

^o Sysselsatte i 1995 Detaljhandel er hentet fra Arbeidsmarkedsstatistikk 1995 (SSB 1996)

Dette kan imidlertid være i ferd med å endre seg noe. Det er grunn til å tro at flere menn har kommet til som ansatte i varehandelen som tidligere tradisjonelt var besatt av kvinner. Selv om andelen av kvinner i varehandelen er noe mindre i 1996 enn 1995, behøver ikke dette være uttrykk for en reell endring. Forskjellen er meget liten.

Tabell 4-2: *Kjønnsfordeling blant de ansatte i 1993 og 1997. Prosent*

	1993 ¹¹ Ansatte i daglig- varehandelen	1993 ¹² Ansatte i detaljhandelen	1997 vektet
Mann	23	23	32
Kvinne	77	77	68
	100 402	100 129	100 521

I de to undersøkelsene fra 1993 er 77 prosent av de ansatte kvinner og 23 prosent er menn. I vår undersøkelse fra 1997 er andelen kvinner på 68 prosent. Dette kan indikere at flere menn er begynt å arbeide i varehandelen. Disse tallene kan imidlertid ikke sammenlignes med de offisielle tallene og levekårsstallene i den første tabellen, da detaljhandelen rommer mye mer enn dagligvarehandelen, kiosker og bensinstasjoner som vi har konsentrert oss om.

I neste tabell viser vi hvordan kjønnsfordelingen er på de ulike arbeidstidene. Kjønn er altså avhengig variabel i dette tilfellet.

Tabell 4-3: *Fordeling av kjønn etter arbeidstid. Prosent. Vektet*

¹⁰ Levekårsundersøkelsen 1996 (SSB)

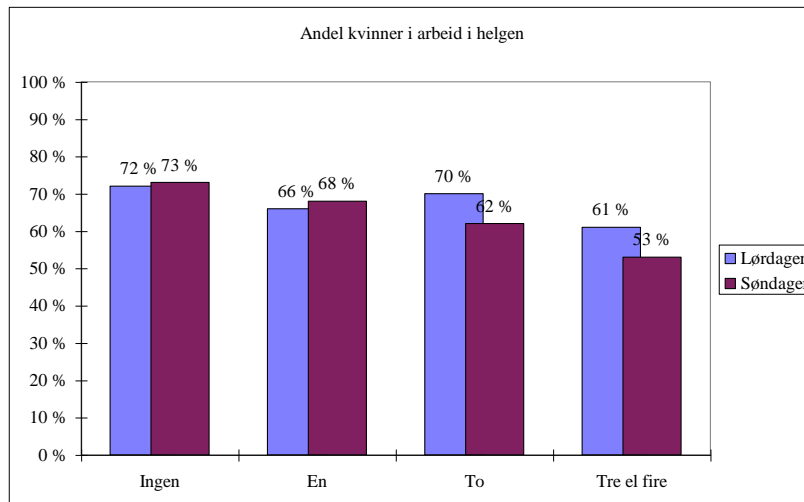
¹¹ Undersøkelsen fra 1993 er en postenquete (vedlegg 1) som ble besvart av 402 personer. Spørreskjemaet ble sendt til om lag 100 butikker med til sammen over 1000 ansatte. Svarprosenten blir imidlertid noe uklart ettersom vi ikke vet hvor mange ansatte som har fått et spørreskjema å besvare. Dersom 1000 personer skulle ha mottatt et spørreskjema, er svarprosenten på vel 40 prosent.

¹² Arbeidslivsundersøkelsen 1993, Statistisk Sentralbyrå. Ansatte i detaljhandelen minus dem som er ledere.

	6-17	17-21	21-24	Natt	Tot
Mann	34	26	32	60	31
Kvinne	66	74	68	40	69
	100	100	100	100	100
	130	227	118	30	505

$p < .001$ Kjikvadrat

Tabellen viser at det er flertall av kvinner på dag- og kveldstid, mens det er overvekt av menn på nattetid.



Figur 4-1: Andel kvinner som arbeider i helgene. Vektet. Prosent

Kjønnforskjellen er ikke signifikant på lørdag, men er signifikant på søndag ($p < .05$ - Kji-kvadrat-test). På søndager øker andelen menn, og andelen øker jo flere søndager i måneden de arbeider. Dette kan igjen henge sammen med neste tabell.

Tabell 4-4: Fordeling av kjønn etter butikktype. Vektet

	Minipris	Ordinær	Kiosk	Bensinst	Tot
Mann	37	24	32	46	32
Kvinne	64	76	68	54	68

	100	100	100	100	100
	74	197	150	100	521

$p < .01$ Kji-kvadrat

Når det gjelder arbeidssted er kvinnene godt overrepresentert i de ordinære dagligvarebutikkene med hele 76 prosent, etterfulgt av kioskene med 68 prosent. I miniprisbutikkene er kvinneandelen 64 prosent, ganske likt kvinneandelen på 59 prosent blant Rimi-ansatte i en tilsvarende undersøkelse (Amara et al 1997). Mannsandelen øker når vi kommer til bensinstasjoner. Vi er likevel noe overrasket over at kvinneandelen på bensinstasjoner er så pass stor som den er, ettersom bensinstasjoner, verksteder og bil gjerne har vært et mannsdominert felt. I tillegg er det bensinstasjonene som oftest har nattåpent og det er bensinstasjonene som oftest holder søndagsåpent, og på natten arbeider flere menn enn kvinner, og på søndager er andelen menn høyere enn for de andre dagene. At menn i større grad enn kvinner arbeider utenom såkalt ordinær arbeidstid, kan altså komme av at bensinstasjonene i større grad rekrutterer menn enn hva dagligvarebutikkene og kioskene gjør. Men at kvinneandelen likevel er så pass høy, er et uttrykk for at bensinstasjonene etter hvert har utviklet seg til å bli en assortert dagligvarebutikk, og i mindre grad er et servicested for bilen. Det er antagelig flere kvinner som er kommet til på denne type utsalgssted i det siste, og det var flere menn der tidligere.

4.2 Sivilstatus og barn

Et sentralt spørsmål å stille er i hvilken grad kvinner med omsorg for barn, og her barn under 12 år, arbeider på kveldstid, natt og/ eller helger. I den forbindelse må vi skille mellom gifte/samboende kvinner og enslige kvinner med barn. Vi vil anta at gifte/samboende kvinner har lettere for å organisere barnetilsyn på kveld, natt og/ eller helger enn de enslige

mødrene. For øvrig er 76 prosent av de ansatte i denne undersøkelsen enten gifte eller samboende (vektet). Sett i forhold til samtlige ansatte er imidlertid ikke andelen kvinner med omsorg for barn særlig stor. 17 prosent av arbeidsstokken er gifte kvinner med barn, mens 3 prosent er enslige kvinner med barn.

Tabell 4-5: Prosentandel av gifte/samboende kvinner med barn, og prosentandel enslige kvinner med barn etter arbeidstid. Uvektet

	6-17	17-21	21-24	Natt	Gj.sn.
Gifte/samb	37 (65)	26 (102)	47 (75)	43 (14)	36 (256)
Enslige	20 (15)	24 (37)	12 (17)	20 (5)	20 (74)

Sig gifte/sambo $p < .05$, enslige ikke sig (Kjikkvadrat-test)

Sammenhengen mellom barneomsorg og arbeidstid er signifikant for de gifte/samboende kvinner ($p < .05$, Kji-kvadrat), men ikke for de enslige. I enkelte undergrupper for de enslige er antallet observasjoner svært lavt. For eksempel er det bare en enslig kvinne med barn som arbeider natt.

Gjennomsnittlig har 20 prosent av de enslige kvinnene omsorg for barn, men andelen varierer lite med arbeidstiden. Dette betyr at omtrent like mange enslige kvinner med barn arbeider kveld som dagtid. Hvordan denne gruppen som arbeider kveld/natt organiserer seg med hensyn til barnetilsyn vet vi ikke. Det er imidlertid ingen stor gruppe totalt sett. Enslige kvinner med barn utgjør som nevnt kun 3 prosent av samtlige ansatte i undersøkelsen.

36 prosent av de gifte/samboende kvinnene har omsorg for barn under 12 år (uvektet). Denne gruppen varierer imidlertid med arbeidstiden. Det er en større andel av disse som arbeider kveld og/eller natt, over 40 prosent. Dette kan bety at disse arbeidstidene velges fordi de er forenlig med barnepass og organisering av dagliglivet for øvrig. Det kan tenkes disse

kvinnene er hjemme på dagtid, men går så på arbeid når ektefellen/samboeren kommer hjem fra sitt arbeid. Dette er ordninger vi vil tro ikke er ideelle av familiehensyn dersom en arbeider mange kvelder i uken og over for lang tid. Men i avgrensede perioder med omsorgsansvar kan dette være en måte for familien og ordne seg på rent praktisk, slik at begge ektefellene kan delta i yrkeslivet. Samme begrunnelse kan det være for gifte/samboende kvinner med barn som arbeider på søndager. Her er det imidlertid liten sammenheng mellom grad av søndagsarbeid og om gifte/samboende kvinner har barn eller ikke. Dette betyr imidlertid at gifte/samboende kvinner med barn også arbeider på søndager. Sammenligner vi f.eks. med den totale andel på 37 prosent av de ansatte som arbeider på søndager, er tilsvarende andel blant gifte/samboende kvinner med barn 40 prosent som arbeider på søndager.

4.3 Alder

Når det gjelder aldersfordelingen blant ansatte i varehandelen, skal vi også her sammenligne med levekårsdataene fra 1996.

Tabell 4-6: Aldersfordeling, 1996 (Levekårsundersøkelsen) og vår egen i 1997. Prosent

	1996 levekår		1997 vektet
	Ansatte utenom varehandel	Ansatte i varehandel	Ansatte dagligvare, kiosk, bensinstasjoner
15 år			
16-19 år	2	10	3
20-29 år	22	30	37
30-39 år	28	29	24
40-49 år	26	20	19
50-69 år	17	11	15

60+	5	2	3
	100 1766	100 179	100 520

Aldersfordelingen fra vår undersøkelse i 1997 er ganske lik aldersfordelingen i Levekårsundersøkelsen fra 1996. Vi har imidlertid noe færre ansatte av de aller yngste (under 20 år) i 1997 enn fordelingen av ansatte i varehandelen i 1996, mens vi har noen flere i aldersgruppen 20-29 år. Utvalgene er jo som nevnt ikke helt sammenlignbare. Begge undersøkelsene av de ansatte i varehandelen viser imidlertid at disse er noe yngre enn de ansatte i andre næringer samlet sett.

Når vi ser på gjennomsnittsalderen viser den de samme tendensene.

Tabell 4-7: Gjennomsnittsalder, 1996 (levetår) og 1997.

	1996 Ansatte utenom varehandelen	1996 Ansatte i varehandelen	1997 Ansatte i dv, kiosk, bensinst vektet
Gj.sn. alder	39.7	34.7	35.9 år
Standardav	11.5	11.8	11.8
N	1766	179	521

Våre resultater viser at gjennomsnittsalderen er noe lavere enn i 1996 i Levekårsundersøkelsen.

Tabell 4-8: Fordeling av alder etter butikk . Vektet

	Mini	Dagligv	Kiosk	Bensinst	Gj.sn
15-19	6	1	5	3	3
20-29	38	26	44	49	37
30-39	22	23	25	23	24
40-49	21	22	13	19	19
50-59	14	23	9	7	15
60+		6	3		3
Tot	100 73	100 196	100 150	100 101	100 520

Sig $p < .001$ Kji-kvadrat

Som forventet er det på bensinstasjonene vi finner de yngste arbeidstakerne, deretter kommer kiosken, mens de eldre oftere er å finne i de ordinære dagligvarebutikkene. Miniprisbutikkene har også relativt flere yngre ansatte. I undersøkelsen blant ansatte på Rimi var andelen yngre enda større (Amara et al. 1997). I den var 75 prosent i alderen 15-23 år. Den undersøkelsen er antageligvis ikke spesielt representativ da svarprosenten var på kun 23 prosent og antall respondenter var 81. Men hovedinntrykket er likevel at miniprisbutikkene i større grad rekrutterer yngre ansatte, sammenlignet med de ordinære dagligvarebutikkene.

Tabell 4-9: Fordeling av alder etter arbeidstid. Prosent. Vektet. (Uvektet i parentes)

	6-17	17-21	21-24	Natt	Gj.sn
15-19	1 (2)	1 (1)	10 (9)	0 (0)	3 (3)
20-29	31 (33)	30 (30)	56 (57)	52 (52)	38 (40)
30-39	27 (27)	24 (25)	18 (16)	26 (27)	24 (23)
40-49	23 (21)	22 (21)	10 (11)	19 (19)	19 (18)
50-59	15 (15)	20 (21)	6 (6)	3 (2)	15 (14)
60+	3 (3)	3 (3)	1 (1)	0	2 (2)
Tot	100 129 (126)	100 227 (190)	100 118 (141)	100 30 (48)	100 505

Sig for $p < .001$ Kjikvadrat-test

Også alder er her brukt som avhengig variabel, for å se aldersprofilen på de ulike arbeidstidsordningene. Tendensen er at kveldsarbeid etter kl 21 og natt er besatt av yngre folk. Blant de som arbeider til kl 24 er 66 prosent under 30 år mens vel 30 prosent er under 30 år, sammenlignet med de som arbeider inntil kl 21. De som arbeider natt er hovedtyngden mellom 20 og 39 år, til sammen 78 prosent befinner seg i denne aldersgruppen.

Når det gjelder arbeid på lørdager finner vi ingen entydige tendenser med hensyn til alder. De som arbeider søndager er derimot noe yngre enn de som ikke arbeider søndager. Bant dem som arbeider en søndag i måneden er 48 prosent yngre enn 30 år, av dem som arbeider to søndager i måneden er 59 prosent yngre enn 30 år, av dem som arbeider 3 eller 4 søndager i måneden er 44 prosent yngre enn 30 år, til sammenligning er 35 prosent av de som ikke arbeider søndager under 30 år (vektet). Dette er også tendensen i Storbritannia der den yngre generasjon er enda mer markert; 65 prosent av søndagsarbeiderne i varehandelen var under 30 år (Freathy and Sparks 1993).

Tidligere fant vi at de som arbeider to søndager i måneden syntes å være spesielle søndagsarbeidere da disse oftere hadde kort deltid. De spesielle søndagsarbeiderne er i tillegg yngre personer.

Alt i alt tyder resultatene på at varehandelen har yngre ansatte enn andre bransjer. Ansatte i kiosk og bensinstasjoner er yngre enn ansatte i dagligvarebutikker, og det er de yngre som oftere arbeider sen kveld/natt. Gjennomsnittsalderen i vår undersøkelse er lavere enn i andre bransjer, slik vi har forventet. Yngre skulle derfor ikke være spesielt underrepresentert, slik vi fryktet på grunn av lav svarprosent. Når vi derfor sammenligner

med levekårsundersøkelsen, indikerer resultatene at vårt utvalg er rimelig representativt med hensyn til aldersfordelingen.

4.4 Utdanning

Vi vil også se på hvilken utdanningsprofil de ansatte har i forhold til arbeidssted og arbeidstid. Utdanningsvariabelen er inndelt i tre; 1) Folkeskole, 9-årig, yrkesskole etc, 2) Under utdanning, og 3) Videregående, gymnas, høyskole, universitet.

Tabell 4-50: Utdanning etter arbeidssted og arbeidstid, uvektet.

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dv	Kiosk	Bens	Dag	17-21	21-4	Natt	
1	64	70	51	60	68	65	48	54	60
2	2	3	8	10	2	3	14	10	6
3	34	26	42	31	29	32	38	35	33
N	61	148	158	154	126	190	141	48	521

Sig kji-kv

p<.01

p<.001

Kioskene og bensinstasjonene rekrutterer oftere ansatte som er under utdanning og høyere utdannet enn dagligvarebutikkene. Det er også disse som oftere arbeider sen kveld og natt. Dette kan igjen henge sammen med neste avsnitt, der vi blant annet ser på dem som har ekstraarbeid. Spesielt de under utdanning har denne jobben som ekstraarbeid.

Tabell 4-11: Utdanning og arbeid på søndager. Vektet

	Ingen søndag	En søndag	To søndager	Tre-fire søndager	Tot
1	66	59	46	52	60
2	4	4	14	6	6
3	30	37	40	42	34
	100	100	100	100	100
	302	51	93	33	479

Sig p<.01 Kji-kvadrat

Det er også relativt flere under utdanning som arbeider 2 søndager i måneden (14%) sammenlignet med f.eks. de som

ikke arbeider på søndager (4%). De som arbeider søndager har ellers jevnt over høyere utdanning enn de som ikke arbeider søndager. Søndagsarbeiderne er derfor jevnt over ingen såkalt ressurs svak gruppe.

4.5 Fagorganisering og ekstrahjelp

Det er blitt hevdet at organiseringsgraden i varehandelen er lav, blant annet fordi det er mange som arbeider deltid. Dette er gjerne kvinner, og kvinner som arbeider deltid ser ikke på sitt arbeid som permanent (Bugge 1993; 109). Vår undersøkelse viste at 27 prosent var organisert i Handel og Kontor (vektet). I undersøkelsen fra 1993 (upublisert) var det også 27 prosent som var organisert i Handel og Kontor. Ut fra noe usikker offisiell statistikk fra 1990 var det ca 14 prosent av dem som hadde sitt arbeid i varehandelen som var organisert i Handel og Kontor (Bugge 1993). Av de ansatte i varehandelen fra Levekårsundersøkelsen 1996, var det 13 prosent som var organisert i Handel og Kontor. Det er imidlertid grunn til å tro at organisasjonsgraden varierer med hvilken type av utsalgssted man er tilknyttet.

I vår undersøkelse var 32 prosent av kvinnene organisert i Handel og Kontor, mot 26 prosent av mennene. Dessuten var det de som arbeidet vanlig heltid, 37-39 timer i uken, som oftest var organisert (36 prosent) mens blant dem som arbeidet lang heltid (40 timer og lenger) var 17 prosent organisert, sammenlignet med 26 prosent av dem som arbeidet kort deltid (under 30 timer). Det er imidlertid en relativt sterk sammenheng mellom fagorganisering og ekstrahjelp. Andelen fagorganiserte av dem som er ordinær arbeidskraft var på 29 prosent sammenlignet med 17 prosent av dem som har dette som ekstrajobb (vektet).

Tabell 4-62: Prosentandel som er medlem av Handel og Kontor og prosentandel som er ekstrahjelp etter arbeidssted og arbeidstid, uvektet. Totalen vektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dv	Kiosk	Bens	Dag	17-21	21-4	Natt	
H&K	44	41	11	14	23	36	9	27	27
Ekstr	10	10	22	14	12	9	24	15	14
N	61	148	158	154	126	190	141	48	521

Sig kji-kv

H&K p<.001
Ekstra p<.05

p<.001
p<.001

Det er langt flere ansatte i dagligvarebutikk som er fagorganisert enn de som arbeider i kiosker og bensinstasjoner. Når vi ser i forhold til arbeidstid er det de som arbeider fram til kl 21 som oftere er organisert, og de som arbeider på natten. Splitter vi opp den gruppen som arbeider på natten, er 29 prosent av dem som arbeider på bensinstasjon om natten organisert, sammenlignet med 18 prosent av dem som arbeider i kiosk. Her begynner antallet observasjoner å være så pass få at vi må være forsiktig med tolkningene. Usikkerhetsmarginene er store.

Når det gjelder andelen av ansatte som er ekstrahjelp, er vi noe usikker på om dette tallet er underestimert. De som har dette som ekstrajobb kan være mindre motivert til å fylle ut et spørreskjema. Det er imidlertid kioskene som baserer seg mest på ekstrahjelp, etterfulgt av bensinstasjonene. De som arbeider sene kveldsskift er oftere ekstrahjelp enn de med andre arbeidstidsordninger. Det er dessuten en stor andel blant dem som er ekstrahjelp som arbeider kort deltid (84 prosent av dem som er ekstrahjelp arbeider kort deltid (under 30 timer i uken). Til sammenligning har 19 prosent kort deltid av dem som har dette som hovedjobb - vektet).

Videre er det langt flere yngre enn eldre som er ekstrahjelp, eller har det som ekstrajobb. Blant dem under 20 år har hele 69

prosent av de ansatte dette som ekstrajobb, blant 20-åringene har 47 prosent dette som ekstrajobb, og 30 prosent av 21-åringene. Etter 21 år synker andelen som har dette som ekstrajobb ned til under gjennomsnittet på 14 prosent (vektet). Dersom de under 22 år er underrepresentert i undersøkelsen, vil dette virke noe inn på størrelsen for andelen med ekstrahjelp, men ikke mye ettersom etter 21 år var forskjellen mellom aldersgruppene liten enten en var ekstrahjelp eller ikke.

Tabell 4-13: Prosentandel som er medlem av Handel og Kontor og prosentandel som er ekstrahjelp etter lørdagsarbeid og søndagsarbeid (i mnd). Vektet

	Lørdagsarbeid				Søndagsarbeid				Tot
	0	1	2	3+	0	1	2	3+	
H&K	11	22	34	18	35	12	12	9	27
Ekstr	11	6	16	18	12	8	20	28	14
N	65	71	303	71	302	50	93	32	521

Sig kji-kv

H&K p<.001
Ekstra ikke sig

p<.001
p<.05

Det er de som arbeider annen hver lørdag som oftest er medlem av Handel og Kontor. Det å arbeide annen hver lørdag er dessuten det som er vanligste arbeidstidsordning. Lørdagsarbeid slår heller ikke spesielt ut for andelen som har dette som ekstrajobb. Det gjør det derimot på søndager, spesielt hvis man arbeider 2 søndager eller mer i måneden.

At de som arbeider på søndager oftere har dette som en ekstrajobb er i tråd med undersøkelser fra f.eks. England der en del butikker holder åpent på søndager. Der er en stor andel av dem som arbeider på søndager kun søndagsarbeidere (Freathy and Sparks 1993). Vår undersøkelse viser at de som f.eks. arbeider to lørdager eller to søndager i måneden er relativt flere kort deltidansatte enn de som arbeider en lørdag/søndag eller tre eller fire lørdager/søndager i måneden. Blant dem som enten arbeider bare en søndag i måneden eller nesten alle søndager har mellom 40 og 50 prosent en arbeidstid på 40 timer eller mer i uken, mot f.eks. 23 prosent blant dem som ikke arbeider søndager (vektet). Det er en ekstra stor andel som har lang heltid (40 t+) blant dem som ikke har dette som ekstraarbeid og som arbeider tre til fire søndager i måneden (68 prosent - vektet). De fleste som er ansatt som ekstrahjelp har som nevnt kort deltid. Profilen på dem som arbeider flere søndager i måneden er derfor flersidig og noe komplisert. En gruppe har

dette som ekstraarbeid og de arbeider få timer i uken. Den andre gruppen har dette som hovedjobb, og de arbeider mange timer i uken¹³. Det vil si; de som arbeider minst tre søndager i måneden har enten dette som hovedjobb, og da arbeider de mye, eller de har det som ekstrajobb og da arbeider de få timer i uken. Det er imidlertid en liten andel som arbeider minst tre søndager i måneden, slik at gruppene blir små når vi bryter ned på flere enn en uavhengig variabel.

4.6 Oppsummering

68 prosent av de ansatte er kvinner, men det er flere menn (60 prosent) enn kvinner som arbeider på natten. Det er små kjønnsforskjeller på lørdager, men jo flere søndager en arbeider, jo oftere er dette menn. Det er en større andel kvinner som arbeider i ordinær dagligvarebutikk og kiosk, mens menn begynner å gjøre seg gjeldende i miniprisbutikker. På bensinstasjoner er kvinneandelen 54 prosent. Det er noe overraskende den veien, ettersom vi ville trodd at andelen menn hadde vært større her.

Det er en større andel gifte/samboende kvinner med omsorg for barn som arbeider etter kl 21 enn de som arbeider tidligere. Dersom ektefellen arbeider på dagtid kan dette være en praktisk måte å organisere omsorgsarbeidet på.

De ansatte i varehandelen er generelt yngre enn i andre næringer samlet (Levekårsundersøkelsen 1996). Gjennomsnittsalderen er nesten 36 år, sammenlignet med 40 år i andre næringer. Men det er også forskjeller innen varehandelen. Vår undersøkelse viste også at de ansatte i dagligvarer, kiosker og

¹³ De bivariate sammenhengene blir noe misvisende da de vil inneholde det som i metodelitteraturen kalles undertrykte effekter. Vi har funnet en positiv sammenheng mellom arbeidstidens lengde og omfanget av søndagsarbeid. Vi har videre en sammenheng som viser at de som har arbeidet som ekstraarbeid oftere arbeider om søndagen. På den annen side har de som er ekstraansatt kort arbeidstid.

bensinstasjoner er noe yngre enn i andre næringer. Det er flest unge i kiosker og bensinstasjoner, deretter kommer minipris-butikker, mens i dagligvarebutikkene er aldersfordelingen mer spredt. Det er yngre folk som arbeider sen kveld og natt, mens relativt flere eldre arbeider dag eller ikke lengre enn til 21.

27 prosent var organisert i Handel og Kontor. Over 40 prosent av de ansatte i dagligvarebutikker var organisert, mens organisasjonsgraden i kiosker og bensinstasjoner var lav. Det var også få som var organisert av dem som arbeidet sen kveld. Dette kan ha sammenheng med at det også er der man finner flest ansatte som har det som ekstrajobb, og disse er i mindre grad organisert enn de som har jobben som hovedjobb. 14 prosent av de ansatte var ekstrahjelp eller hadde det som ekstrajobb (ved siden av andre gjøremål som skole etc.) Ellers var det flest organiserte blant dem som arbeidet to lørdager i uken, og blant dem som ikke hadde søndagsarbeid. De som arbeidet flere søndager i måneden hadde gjerne dette som ekstrajobb. Den vanligste form for helgearbeid var to søndager i måneden.

5 Holdning til arbeidstid

I dette kapitlet skal vi se på hvilke arbeidstider de ansatte ønsker og hvilke de ikke vil ha. Vi skal også se på hvilke fordeler og ulemper de opplever at de ulike arbeidstidene har.

5.1 Ønskede arbeidstider

Vi stilte spørsmål om hvilke tider de ansatte ville foretrekke å arbeide dersom de kunne velge, og videre; hvilke perioder de ville være sterkt imot å arbeide.

Tabell 5-1: Prosentandel som foretrekker ulike arbeidstider. Vektet (N=521)

	Hverdager	Lørdager	Søndager
Dagtid – før 17	88	39	13
17-21	18	6	8
21-24	4	2	3
Natt	3	2	2

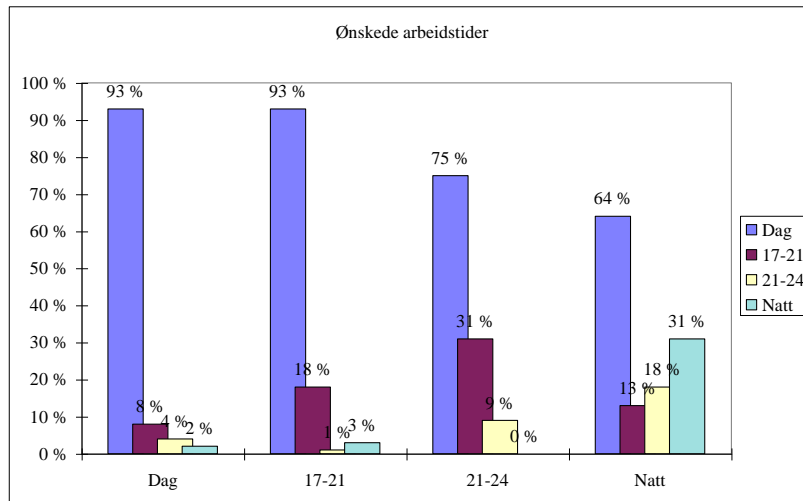
Hvorvidt størrelsene av andelene som ønsker å arbeide lørdager og søndager er store eller små, er et tolkningsspørsmål. Som vi ser av ovennevnte tabell ønsker det absolutte flertall å arbeide dagtid på hverdager. Det er imidlertid verd å merke seg at en andel på 39 prosent foretrekker også å arbeide lørdager på dagtid. Det er videre verd å merke seg at 18 prosent gjerne vil arbeide tidlig kveld - på hverdager vel å merke - og at faktisk 13 prosent gjerne vil arbeide på søndager. På de andre tidspunktene er det nesten ingen som ønsker å arbeide, som sen kveld og natt hverken hverdager, lørdager eller søndager.

En motsatt tolkning kan jo også være at når 39 prosent sier de gjerne vil arbeide på lørdager er dette få, og enda mindre er 13 prosent som gjerne vil arbeide søndager. Det som imidlertid kan være viktig å understreke er at en viss andel gjerne vil arbeide utenom såkalt ordinær arbeidstid. Det ville vært mer forunderlig dersom et flertall ville ønske å arbeide utenom de såkalt ordinære arbeidstidene.

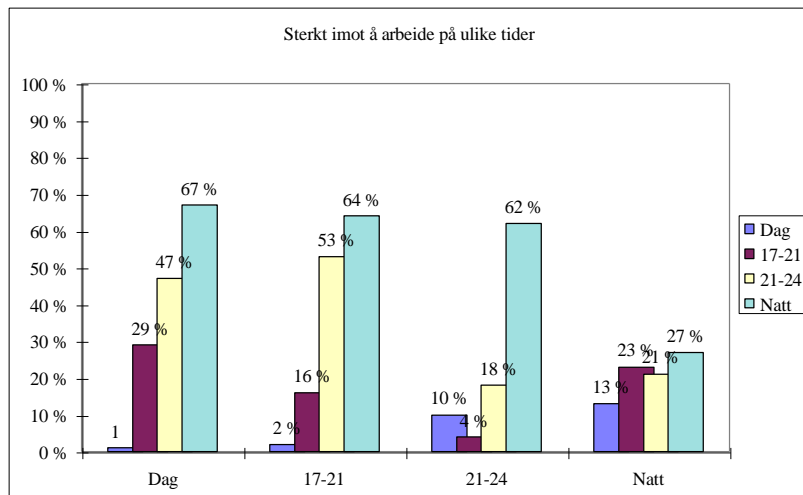
Tabell 5-2: Prosentandel som er sterkt imot ulike arbeidstider. Vektet (N=521)

	Hverdager	Lørdager	Søndager
Dagtid – før 17	3	5	29
17-21	17	29	33
21-24	43	48	45
Natt	61	59	60

Ca 60 prosent er sterkt imot å arbeide på natten. Dvs at om lag 40 prosent til nød kan tenke seg å arbeide natt, selv om de ikke akkurat har et sterkt ønske om det slik den første tabellen viser. Det er kun 29 prosent som er sterkt imot å arbeide på dagtid søndager. Dette er heller ikke et stort tall. Videre er det kun 17 prosent som er sterkt imot å arbeide tidlig kveld på hverdager. Disse to tabellene viser derfor at det ikke er spesiell stor motstand mot å arbeide utenom såkalt ordinær dagtid, selv om et direkte ønske om å arbeide til slike tider reduseres jo senere på kveld/ natt dette er.



Figur 5-1: Prosentandel som foretrekker å arbeide ulike tider etter egen arbeidstid¹⁴. Uvektet



Figur 5-2: Prosentandel som er sterkt imot å arbeide til ulike tider etter egen arbeidstid¹⁵. Uvektet

¹⁴ De to første og den siste sammenhengen er signifikant for $p < .001$. Den tredje sammenhengen, de som foretrekker å arbeide 21-24 og egen arbeidstid er sig for $p < .01$. Kjikvadrat-test

¹⁵ Alle fire sammenhenger er signifikante for $p < .001$ (Kjikvadrat-test)

Figurene leses på følgende måte: X-aksen viser verdiene på faktisk arbeidstid, mens stolpene angir den ønskede arbeidstid i den første figuren og arbeidstider de er sterkt imot i den andre figuren. Blant de som arbeider dagtid, ønsker 93 prosent å arbeide på dagtid, mens det blant disse er en ytterst liten andel som ønsker å arbeide etter kl 17. De som arbeider 17-21 (disse kan også arbeide dagtid) er det også her 93 prosent som ønsker dagtid, og 18 prosent ønsker å arbeide 17-21. Jo senere man arbeider, jo færre er det som foretrekker dagtid. Blant dem som arbeider natt, er det 31 prosent som ønsker denne arbeidstiden.

Neste figur viser at av dem som arbeider dagtid, er 29 prosent sterkt imot å arbeide 17-21, 47 prosent er sterkt imot å arbeide 21-24, og hele 67 prosent er sterkt imot å arbeide natt. Av dem som arbeider 17-21 er 16 prosent sterkt imot den arbeidstiden de faktisk har. 53 prosent er sterkt imot å arbeide etter kl 21.00 mens 64 prosent er sterkt imot nattarbeid.

Av dem som arbeider natt er andelene jevnt over lave i å angi hvilke arbeidstidspunkter de er sterkt imot. 27 prosent av dem som selv arbeider natt er sterkt imot sin egen arbeidstid.

Alt i alt viser figurene sammenheng mellom egen arbeidstid og de prefererte arbeidstidene. Tendensen er at en i mindre grad vil ha senere arbeidstid enn den en allerede har, og jo senere en arbeider jo færre vil ha dagtid. Størst samsvar er det imidlertid mellom dem som arbeider dagtid og ønsket om dagtid.

5.2 Fordeler og ulemper med arbeidstiden

Vi spurte også etter hvilke fordeler og ulemper de ulike arbeidstidene hadde for de ansatte. Disse spørsmålene skal vi i denne omgang kun se i forhold til arbeidstidene, og ikke i

forhold til arbeidssted, ettersom spørsmålene kun er knyttet til arbeidstid.

Tabell 5-3: Hva er den største fordelene ved å arbeide i de periodene du selv arbeider? Prosent. Uvektet

	Hvis du arbeider på dagtid hverdager	Hvis du arbeider på dagtid lørdager	Hvis du arbeider på dagtid søndager
Kan være hjemme på tider som passer familien	55	31	16
Får bedre betalt	2	14	27
Har fri på tider som passer å gjøre andre ting		13	7
Har fri når de fleste andre har fri	22	-	-
Har mye å gjøre	38	15	15
Har lite å gjøre	14	3	3
Mindre stress	0	5	5
Kan sove lenger om morgenen	7	-	-
Annet	-	8	5
Ingen fordeler	5	25	29
	6		
N	414	264	150

Flere svar kan være angitt i hver kolonne. Beregnet av de som har svart på spørsmålene.

De største fordelene ved arbeid på dagtid hverdager er at det er en arbeidstid som er tilpasset familien, at de har fri når de fleste andre har fri. Andelen som nevner arbeidstid som er tilpasset familien er også hyppigst nevnt for dem som arbeider lørdag, men noe lavere enn for dem som arbeider dagtid hverdager (31 prosent og 55 prosent). Hele 25 prosent nevner at lørdagsarbeid gir ingen fordeler, og kun 14 prosent angir som fordel at lørdagsarbeid er bedre betalt. Av dem som arbeider søndag er hyppigst nevnte grunn bedre betalt, men likevel kun oppgitt av

27 prosent. En undersøkelse fra Sverige viste også at lønn ikke var viktigste grunn til å arbeide på hva de kalte ubekvemme arbeidstider (kvelds- og/ eller søndagsarbeid). 35 prosent av dem som arbeidet på disse “obekvæme” arbeidstidene svarte høyere lønn som årsak til at de arbeidet da, mens hele 59 prosent svarte at de studerte på andre tider (arbeidstiden passet i forhold til andre gjøremål på dagtid). (SOU 1991; 162). Ekstra inntekt var imidlertid viktigste grunn til å arbeide på søndager i Storbritannia (Freathy and Sparks 1993).

Tabell 5-4: Hva er den største fordelene ved å arbeide i periodene hvor du arbeider blant dem som arbeider etter kl 17.00? Prosent. Uvektet

	Hvis du arbeider kveld/natt på hverdager etter kl 17			Hvis du arbeider kveld natt lør/ Søndager etter kl 17		
	17-21	21-24	Natt	17-21	21-24	Natt
Kan være hjemme på tider som passer familien	9	12	26	8	5	32
Får bedre betalt	26	16	59	28	30	61
Har fri på tider som passer å gjøre andre ting	23	37	23	10	12	14
Har fri når de fleste andre har fri	-	-	-	-	-	-
Har mye å gjøre	9	6	15	8	5	14
Har lite å gjøre	3	10	-	3	4	-
Mindre stress	10	12	21	3	5	7
Kan sove lenger om morgenen	19	33	8	8	29	7
Annet	1	7	13	5	5	11
Ingen fordeler	29	14	3	39	29	4
N	70	104	39	39	77	28

Flere svar kan være angitt i hver kolonne. Beregnet av dem som har svart og de som arbeider til ulike tider.

Fordelene med å arbeide kveld, dvs. senere enn 17 er først og fremst bedre betalt, deretter at de har fri på tider hvor de får gjort andre ting, og at de kan sove lenger om morgenen. Av dem som arbeider natt har flest nevnt betalingen som en fordel. Samme mønsteret vises for dem som arbeider i helgene til ulike tider. Det er imidlertid de som arbeider mellom kl 17-21 som oftest angir at arbeidstiden ikke gir noen fordeler.

Tabell 5-5: Hva er den største ulempen ved å arbeide i periodene hvor du arbeider? Prosent. Uvektet

	Hvis du arbeider på dagtid hverdager	Hvis du arbeider på dagtid lørdager	Hvis du arbeider på dagtid søndag
Kan ikke være hjemme på tider som passer familien	9	25	19
Får dårlig betalt	13	7	3
Må arbeide på tider der jeg heller ville gjort andre ting	6	27	18
Må arbeide når de fleste andre har fri	-	-	38
Har for mye å gjøre	7	7	7
Har for lite å gjøre	2	1	1
Stress	7	9	6
Må stå opp tidlig om morgenen	17	10	10
Annet	6	4	3
Ingen ulemper	49	27	18
N	360	246	148

Flere svar kan være angitt i hver kolonne. Beregnet av dem som har svart på spørsmålene.

Hele 49 prosent sier at det å arbeide på dagtid gir ingen ulemper, mens 17 prosent svarer at ulempen er å måtte stå opp tidlig. Også på lørdagen er det en betydelig andel som oppgir ingen ulemper, 27 prosent. Omtrent like mange svarer at ulempen er at arbeidstiden ikke helt er forenlig med andre gjøremål. Ulempen ved søndagsarbeid er dette å være i utakt med resten av samfunnet, dvs det å arbeide når de fleste andre har fri. 18 prosent sier at søndagsarbeid gir ingen ulemper.

Tabell 5-6: Hva er den største ulempen ved å arbeide i periodene hvor du arbeider? Prosent. Uvektet

	Hvis du arbeider kveld/natt på hverdager etter kl 17	Hvis du arbeider /kveld natt lør/søn etter kl 17	17-21	21-24	Natt

	17-21	21-24	Natt			
Kan ikke være hjemme på tider som passer familien	33	33	22	28	17	29
Får dårlig betalt	6	10	8	5	7	7
Må arbeide på tider der jeg heller ville gjort andre ting	36	20	17	28	16	11
Må arbeide når de fleste andre har fri	31	37	33	39	49	39
Har for mye å gjøre	12	4	3	10	1	7
Har for lite å gjøre	3	2	6	10	0	0
Stress	8	5	6	5	5	14
Problemer med døgnrytmen	9	22	50	3	10	36
Annet	5	1	3	3	4	0
Ingen ulemper	5	16	14	0	9	14
N	67	94	36	39	77	28

Flere svar kan være angitt i hver kolonne. Beregnet av dem som har svart og de som arbeider til ulike tider.

Ulempen for dem som arbeider tidlig kveld er de må arbeide på tider da de heller ville gjort andre ting eller vært sammen med familien. Når man begynner å arbeide senere på kvelden, og spesielt om natten, er det også søvnrytmen som oppgis som en ulempe. Spesielt gjelder dette for dem som arbeider natt. Det er ellers få som klager over for dårlig betalt.

Vi stilte også spørsmål om fordeler og ulemper i forhold til egen arbeidstidsordning i forhold til et sett av aktiviteter. Her spurte vi ikke etter den største fordelen eller ulempen, men respondenten skulle svare bekreftende eller benektende på de utsagn som ble presentert.

I de to tabellene som følger er argumentene ordnet etter størrelsen på de gjennomsnittlige “ja”andelene.

Tabell 5-7: Andel “ja” av ulike fordeler i forhold til arbeidstid etter egen arbeidstid. Prosent. Uvektet

	6-17 (126)	17-21 (190)	21-24 (141)	Natt (48)	Gj.sn (505)
Forenkler omgang med familie og venner ***	68	47	28	29	45

At det er mye å gjøre	47	36	43	40	41
Gjør det enklere å delta i fritidsaktiviteter***	63	38	18	35	38
Kan sove lenger om morgenen ***	18	36	61	23	37
Forenkler samvær med barn	37	30	26	35	30
Forenkler barnepass	26	20	20	21	21
At arbeidet er lite stressende	16	14	23	25	18
Får deltatt i skole univ**	14	10	22	21	15
Off kom.midler passer godt	14	12	11	6	12
At det er lite å gjøre **	2	3	11	10	5

N=505. De som har svart "ja", beregnet av hele utvalget. * sig for p<.05,

** p<.01, *** p<.001 (Kji-kvadrattest)

Tabell 5-8: Andel "ja" av ulike problemer i forhold til arbeidstid etter egen arbeidstid. Prosent. Uvektet

	6-17 (126)	17-21 (190)	21-24 (141)	Natt (48)	Gj.sn (505)
Vanskelig å delta i fritidsaktiviteter***	10	19	57	42	34
Vanskeligheter med å omgås familie og venner***	7	28	48	35	29
Off kom.midler passer dårlig *	12	21	21	31	19
At arbeidet er stressende	18	18	17	27	19
Vanskelig å få deltatt i skole univ**	6	15	18	25	15
At det er mye å gjøre	10	15	11	21	13
Det er ubehagelig å ta seg til eller fra arbeidsstedet på sene kvelds- eller nattetider***	3	11	16	21	11
At jeg må stå opp tidlig om morgenen	14	8	14	4	11
Vanskeliggjør samvær med barna	6	12	11	6	10
Vanskeliggjør barnepass	4	6	6	8	6
At det er lite å gjøre	6	7	4	4	6

N=505. De som har svart "ja", beregnet av hele utvalget. * sig for p<.05,

** p<.01, *** p<.001 (Kji-kvadrattest)

Det er omgang med familie og venner som er hyppigst angitte fordel i forhold til egen arbeidstid, mens nest hyppigste er at det er mye å gjøre. Det er få som angir lite å gjøre som en fordel i forhold til egen arbeidstid. Arbeid på dagtid gir de største fordelene i forhold til familie og venner og i forhold til fritidsaktiviteter. For noen av de som arbeider sen kveld og natt er arbeidstidsordningen en fordel ved at de kan gå på skole eller studere på dagtid, mens for andre med tilsvarende arbeidstider er nettopp dette en ulempe. Disse spesielle arbeidstidsordningene (sen kveld og/eller natt) er derfor et fleksibelt

opplegg for noen, mens for andre grupper vanskeliggjør arbeidstidsordningen deltakelse i skoler og studier.

De som arbeider sen kveld skiller seg ut når det gjelder problemer med å delta i fritidsaktiviteter og problemer med å omgås venner og familie sammenlignet f.eks. med dem som arbeider natt. Hyppigst nevnte fordel ved å arbeide sen kveld er at de kunne sove lenge om morgenen.

De problemene som skiller seg spesielt ut for nattarbeiderne er arbeidsreisen, at de offentlige kommunikasjonsmidler passer dårlig og at det kan være ubehagelig reisevei på den tiden av døgnet når de går til eller fra arbeidet. 21 prosent av dem som arbeider natt opplevde ubehageligheter i å ta seg til eller fra arbeidsstedet. Dette skal vi også komme tilbake til senere.

5.3 Oppsummering

Den mest ønskede arbeidstid var på dagtid før kl 17. Vel 60 prosent var sterkt imot å arbeide natt, og over 40 prosent var sterkt imot å arbeide sen kveld (etter kl 21). Det var få som var sterkt imot å arbeide dagtid på hverdager og lørdager, mens 29 prosent var sterkt imot å arbeide dagtid på søndager. Holdningen til hvilke arbeidstider de prefererte, eller absolutt ikke ville ha, samsvarte til en viss grad med deres egen arbeidstid.

Fordelen med å arbeide på lørdager var enten at det var tilpasset resten av familien (31 prosent), ingen fordeler (25 prosent) og 14 prosent nevnte at fordelene var at de fikk bedre betalt. For dem som arbeidet på dagtid søndager var det nå 29 prosent som svarte ingen fordeler, og 27 prosent bedre betalt. Det hyppigst nevnte svar når det gjelder fordelene med nattarbeid var betalingen (vel 60 prosent). Fordelen med å arbeide sen kveld var blant annet å kunne sove lenge om morgenen. Ulempen ved

å arbeide på søndager var blant annet å måtte arbeide når andre hadde fri. Ulempen ved å arbeide natt var problemer med døgnrytmen, og det å arbeide når andre hadde fri. Av negative forhold ved sent kvelds/nattarbeid var også at de var vanskelig å delta i fritidsaktiviteter, og vanskelig å omgås familie og venner. For noen av dem som arbeidet sen kveld og natt var fordelen at de kunne holde på med utdanning, mens for andre var dette nettopp et problem.

6 “Objektive” arbeidsforhold

Såkalt objektive arbeidsforhold er i denne undersøkelsen hvor lenge en har vært ansatt samme sted, lønnsforhold, kontraktsforhold eller ansettelsesforhold, og sosiale arbeidsmiljøforhold som matpauser, om en arbeider alene, etc.

6.1 Turnover

Hvor lenge en har arbeidet på samme sted kan si noe om arbeidsforholdene. Turnover er betegnelsen på hvor lenge en har vært ansatt på samme arbeidssted før en skifter til noe nytt.

De ansatte i vår undersøkelse har vært på samme arbeidsplass i gjennomsnittlig 7.6 år. Dette tallet er litt lavere enn for detaljhandelen i 1996, men standardavviket er ganske likt. Det er imidlertid klart lavere enn for gjennomsnittstallet totalt i 1996. Dette kan tyde på at enten er turnoveren (utskiftningsgraden) større i detaljhandelen, og spesielt innen dagligvare, kiosk og bensinstasjoner, eller at grunnen til det lavere gjennomsnittstallet er overvekten av yngre ansatte i dette utvidete dagligvaremarkedet, slik at disse ikke har rukket å bli like lenge ennå. Vi må derfor ta hensyn til de ansattes alder.

Tabell 6-1: Ansiennitet blant ansatte i varehandelen (ikke toppledere) og alle yrkesaktive utenom varehandelen. Levekårsundersøkelsen 1996 (Statistisk Sentralbyrå) og vår undersøkelse fra 1997 (vektet) (N i parentes)

Alder	1996 Ansatte i varehandelen	1996 Ansatte utenom varehandelen	1997 dv, kiosk og bensinst
15-19 år	0.7 (17)	0.6 (41)	1.1 (16)
20-30 år	3.4 (53)	2.1 (379)	3.6 (194)
31-39 år	5.4 (51)	6.2 (495)	7.3 (122)
40-49 år	9.6 (36)	10.0 (464)	8.4 (98)
50-59 år	15.6 (19)	14.6 (301)	16.0 (76)
60 år og eldre	15.7 (3)	19.6 (86)	19.7 (15)
Gj.sn antall år på siste arbeidssted	6.4 (179)	8.3 (1766)	7.6 år (521)
Standardavvik	8.6	7.6	7.8 (N=521)

Rimeligvis er det en sterk sammenheng mellom alder og hvor lenge man har arbeidet på samme sted. De yngste har vært der gjennomsnittlig ett år, mens de eldste har vært der gjennomsnittlig 19.7 år. Det er grunn til å tro at jo eldre man er, jo lengre blir man i samme jobb. Yngre er nok mer rastløse av seg, og ser kanskje på en ny jobb som forandring og variasjon. Ny jobb kan også være en måte å avansere på. Vi ser imidlertid et stort hopp mellom dem som er under 50 år og de som er over. Etter 50 år er det kanskje ikke så lett å få ny jobb lenger, og man er heller ikke selv så interessert i stadig å skifte arbeidsplass.

Når vi derimot sammenligner turnover tallene i vår undersøkelse med Levekårsundersøkelsen fra 1996, er det ikke store forskjeller i antall år man har vært på siste arbeidsplass når vi tar hensyn til ulike aldersgrupper. Når gjennomsnittstallet i varehandelen er lavere enn for ansatte ellers, skyldes altså det at varehandelen har flere yngre ansatte enn gjennomsnittet andre steder, og yngre har enten ikke rukket å bli der så pass lenge,

og/ eller at yngre skifter oftere arbeidssted/jobb enn eldre. Vår undersøkelse indikerer altså at turnoveren i vare-handelen er større enn andre steder, men det skyldes altså overvekten av yngre ansatte i denne næringen.

Tabell 6-2: Gjennomsnittlig antall år de ansatte har vært på siste arbeidssted. Uvektet (Vektet i parentes i totalen)

	Butikktype				Arbeidstid				Tot N=521
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	
Gj.sn år	7.7	10.4	5.9	5.5	8.6	8.7	4.9	4.3	7.3 (7.6 v)

Sig F-test p<.001

p<.001

Det er i dagligvarebutikkene de ansatte har vært gjennomsnittlig lengst tid på samme sted, mens de i bensinstasjonene og kioskene har vært kortest tid. Det er også de som arbeider natt (etter kl 21) som har kortest ansiennitet på samme arbeidssted. Det er imidlertid disse stedene og disse tidene som er overrepresentert av de yngre.

Vi vet imidlertid ikke hvor lenge de som i dag arbeider natt har hatt nattarbeid. Når turnoveren likevel er høyest blant disse, kan det tenkes at nattarbeid er noe man har i kortere perioder. Nattarbeid over lengre tid er vel ikke spesielt ønskelig av flere grunner. De som arbeidet sen kveld og natt påsto også langt oftere enn de som arbeidet dag og tidlig kveld at de ikke kom til å være på dette arbeidsstedet om tre år (42 prosent av nattarbeiderne, 31 prosent av dem som arbeidet sen kveld, sammenlignet med 6 prosent av dem som arbeidet dag var uenig i at de ville være der om tre år). Dette skulle til en viss grad indikere at sen kveld og natt er av midlertidig karakter for en del ansatte. Tilsvarende tendens finner vi også for dem som arbeider søndager.

Turnoveren er også høyere blant dem som arbeider 2 søndager i måneden sammenlignet med dem som ikke arbeider søndag, de som arbeider en søndag og de som arbeider tre eller fire søndager i måneden¹⁶. Det å arbeide 2 søndager i måneden er vanligste arbeidstidsordning på søndager, og det ser ut som om denne gruppen av søndagsarbeidere er under 30 år, de har dette som ekstraarbeid, og de er gjerne under utdanning

6.2 Lønn

Lønn er en annen indikator på de såkalt “objektive” arbeidsforholdene, som iflg. Herzberg er en hygienefaktor.

Det er forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i vår undersøkelse. Mens kvinner har en gjennomsnittlig timelønn på vel 83 kroner, har mennene nesten 92 kroner timen. Lønnsforskjellene kan skyldes at kvinner og menn har ulike jobber, noe som er ganske vanlig.

Tabell 6-3: Gjennomsnittlig lønn. kr fordelt på menn og kvinner i 1993, 1996 og 1997

	1996 Ansatte i vareh	1996 Ansatte utenom vareh	1997 (vektet) ansatte i dv, kiosk og bensst
Menn	110.62 (73)	120.24 (889)	91.85 (63)
Kvinner	84.69 (103)	97.34 (853)	83.56 (271)
Tot	95.44 (176)	109.02 (1742)	85.11 (334)
F-test	p<.001	p<.001	p<.001

Sammenlignet med Levekårsundersøkelsen fra 1996 er lønnsnivået for menn i varehandelen betydelig høyere enn for menn i vår undersøkelse, mens forskjellen mellom kvinnene i de to undersøkelsen er ubetydelige. Lønningen for menn i varehandelen

¹⁶ Turnoveren: Ingen søndag: 8.3 år, en søndag: 7.5 år, to søndager: 4.4 år, tre/fire søndager: 6.2 år. F-test p<.001

er betydelig høyere enn for kvinner i 1996. I varehandelen generelt er det altså flere menn med relativt høyere timelønner enn i dagligvare, kiosk og bensinstasjoner. Den gjennomsnittlige timelønn i varehandelen er en god del lavere enn for de andre næringene samlet, både blant kvinner og menn. Men vi må igjen huske at varehandelen har flere yngre ansatte enn andre næringer, og yngre tjener mindre enn eldre.

Den gjennomsnittlige timelønn på hverdager er oppgitt til kr 84.74 uvektet og kr 85.11 når vi vekter. Det ser ikke ut som om det er spesielle lørdagstillegg, mens på søndager er den gjennomsnittlige timelønningen kr 99.54.

Tabell 6-4: Timelønn dagtid de ulike dager og på de forskjellige arbeidsstedene. Kroner. Uvektet

	Hverdager	Lørdager	Søndager
Minipris	87.30 (38)	89.13 (31)	-
Dagligvare	88.05 (93)	86.97 (70)	-
Kiosk	82.10 (95)	83.46 (97)	103.44 (79)
Bensinstasjon	83.14 (97)	82.89 (71)	95.14 (70)
	84.74 (326)	84.94 (258)	99.54 (149)
Sig F-test	p<.001	p<.05	Ikke sig

F-testen viser at det er signifikante forskjeller mellom gruppene, men viser ikke hvem det er forskjeller mellom. Ved å benytte regresjon der vi tester alle forskjellene mellom de ulike arbeidsstedene, viser denne at lønningene er signifikant lavere i kiosker sammenlignet med minipris og dagligvarebutikker, men ikke mellom kiosk og bensinstasjon. Det er heller ingen

signifikant forskjell mellom minipris og bensinstasjon¹⁷. Dette gjelder hverdager. Lørdag viser samme tendens. Søndag er det ingen signifikant forskjell mellom lønn i kiosk og lønn på bensinstasjon, selv om det kan se slik ut. Antallet observasjoner er lite, og dermed er usikkerheten på gjennomsnittstallene stor.

Tabell 6-5: Timelønn kveld/ natt fordelt på butikktype. Kr. Uvektet.

	Kveld hverdag	Kveld lørdag	Kveld øndag	Natt
Minipris	105.56 (31)	132.94 (28)	-	-
Dagligvare	101.82 (49)	136.68 (41)	-	-
Kiosk	89.86 (79)	93.45 (78)	103.33 (68)	106.85 (17)
Bensinst.	88.47 (79)	91.93 (70)	95.97 (68)	105.47 (31)
Gj.sn.	93.90	106.22	99.65	105.96
N	(238)	(217)	(136)	(48)
F-test	p<.001	p<.001	ikke sig	ikke sig

På kveldstid og natt øker betalingen. Den er størst på lørdagskveld, søndagskveld og natt. Når det gjelder overtid er det daglig-varebutikkene, både minipris og dagligvarebutikker, som ligger høyere enn både bensinstasjoner og kiosker. Disse forskjellene var betydelig større enn forskjellene mellom den

¹⁷ Sammenheng i lønn mellom de ulike arbeidsstedene. T-verdier i regresjonsanalyse

	Minip	Daglv	Kiosk	Bensinst
Minip				
Daglv	0.35			
Kiosk	-2.41	-3.64		
Bensst	-1.93	-3.01	0.64	

T-verdier 1.96 p<.05, t-verdien 2.58 sig for p<.01, t-verdien 3.29 sig for p<.001

ordinære timebetaling på de ulike arbeidsstedene¹⁸. En forklaring på at bensinstasjonene og kioskene ligger lavere i lønn kan være at arbeidskraften er yngre på disse stedene.

Tabell 6-6: Timelønn i kr etter alder og arbeidssted. Vektet

	Mini	Daglv	Kiosk	Bensinst	Gj.sn
Under 20 år	64.23 (4)	75.00 (1)	70.68 (5)	68.90 (3)	62.52 (13)
20-29	84.34 (18)	81.79 (36)	81.54 (54)	82.69 (34)	82.24 (143)
30-39	93.37 (9)	89.84 (30)	82.34 (18)	80.51 (13)	86.72 (69)
40-49	94.87 (9)	90.67 (32)	84.04 (8)	88.24 (13)	89.95 (61)
50-59	89.12 (6)	87.18 (27)	92.95 (6)	90.83 (3)	88.50 (42)
60+		101.12 (4)	95.00 (1)		99.81 (5)
Gj.sn.	86.90 (46)	87.50 (131)	82.16 (91)	83.18 (65)	85.11 (334)

Når vi tester dette, viser det seg å stemme. Det er en sterk sammenheng mellom timelønn og alder, slik at når vi trekker inn alder (kontrollerer for alder) i analysen av sammenhengen mellom timelønn og arbeidssted, er ikke sammenhengene der signifikante lenger. De kan imidlertid se ut som om ansatte mellom 30 og 50 år tjener noe mindre i kiosk sammenlignet med tilsvarende aldersgrupper andre steder, men når vi bryter det så pass ned blir det få grupper i hver celle, og tallene blir noe usikre.

Det var få som svarte på spørsmålene etter hvilke tider de fikk overtidsbetaling. Men noen tidspunkter ble oftere nevnt enn

¹⁸ Sammenheng i lønn mellom de ulike arbeidsstedene. T-verdier i regresjonsanalyse . Kveld lørdag

	Minip	Daglv	Kiosk	Bensinst
Minip				
Daglv	0.67			
Kiosk	-7.86	-9.83		
Bensst	-8.04	-9.98	0.41	

T-verdier 1.96 p<.05, t-verdien 2.58 sig for p<.01, t-verdien 3.29 sig for p<.001

andre, nemlig kl 18 og 21 på hverdager, kl 13, 16, 18 og 21 på lørdager, og kl 18 på søndager.

Et annet lønsspørsmål er om man får betalt for spisepausen.

Tabell 6-7: Får du betalt for matpausen? Prosent. Uvektet. Tot er vektet

	Butikktype				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	
Ja	22	32	76	57	52	40	59	71	47
Nei	78	66	21	40	47	58	38	24	51
Vet ikke		2	4	3	2	2	3	4	2
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	60	147	151	148	124	186	136	45	511

Sig Kji-kvadrat p<.001

p<.001

Ubesv ekskludert

Det er store forskjeller mellom arbeidsstedene om man får betalt for spisepausen eller ikke. 76 prosent av dem som arbeider i kiosk får betalt, sammenlignet med 32 prosent av dem som arbeider i dagligvarebutikker og 22 prosent av dem som arbeider i miniprisbutikker. Forskjellene var ikke så store mellom de ulike arbeidstidsordningene. Det er imidlertid de som arbeider senere enn kl 21 som oftere får betalt for spisepausen. Dette kan også henge sammen med arbeidssted, da det er i kioskene og bensinstasjonene man oftere har de sene arbeidstidsordningene. Det er ellers dem som spiser i ledige stunder som langt oftere får betalt for spisepausen sammenlignet med de som spiser til faste tider.

6.3 Skriftlig ansettelsesforhold

Vi har stilt to spørsmål om skriftlige ansettelsesforhold. Det ene er om de ansatte har skriftlig ansettelseskontrakt, og det andre er om de har en skriftlig arbeidsinstruks.

Tabell 6-8: Prosentvis andel med hhv. skriftlig ansettelseskontrakt (ANS) og skriftlig arbeidsinstruks (ARB) etter arbeidssted og arbeidstid. Uvektet. (Tot i parentes er vektet)

	Butikktype				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	
ANS	86	63	62	69	62	72	64	73	67 (67) (512)
ARB	52	41	54	63	54	45	53	75	53 (51) (507)

Sig Kji-kvadrat

Ans $p < .01$

ikke sig

Arb $p < .01$ $p < .01$

De ubesvarte er ekskludert fra analysen, og de resterende (skjult i tabellen) summert til 100 er de som har svart nei eller vet ikke. Gjelder også neste tabell.

Tabell 6-9: Prosentvis andel med hhv. skriftlig ansettelseskontrakt (ANS) og skriftlig arbeidsinstruks (ARB) etter antall lørdager og søndager de arbeider i måneden. Uvektet

	Lørdagsarbeid				Søndagsarbeid				Tot
	Ingen	En	To	Tre+	Ingen	En	To	Tre+	
ANS	64	64	72	49	68	66	68	51	67 (498)
ARB	51	67	51	45	47	62	61	51	53 (493)

Sig Kjikkvadrat

Ansattkontr

 $p < .01$

ikke sig

Arbeidsinstr

ikke sig

 $p < .05$

Når det gjelder skriftlig ansettelseskontrakt har 67 prosent av utvalget en slik (67 prosent også når vi vekter). Det er altså 2/3 av de ansatte i disse tre bransjene som har skriftlige avtaler. Arbeidsmiljøloven §55B sier at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Dette gjelder uansett lengden av arbeidsforholdet. I §55C er det listet opp hva arbeidsavtalen minst skal omfatte. Dersom disse estimatene er riktige er det 1/3 av de ansatte som ikke har fått oppfylt sine rettigheter i forhold til Arbeidsmiljølovens krav om skriftlige ansettelseskontrakter.

Disse tallene stemmer imidlertid godt med resultatene fra Levekårsundersøkelsen 1996. Blant de ansatte i varehandelen hadde 68 prosent skriftlig kontrakt, sammenlignet med 84 prosent for de øvrige næringene. Dette kan tyde på at varehandelen skiller seg noe ut fra øvrige næringer i å opptre i henhold til loven med hensyn til manglende skriftlige kontrakter.

Det er miniprisbutikkene som har mest ordnede forhold. Hele 86 prosent av dem som arbeider der har skriftlig ansettelseskontrakt. De som arbeider i ordinær dagligvarebutikk og de som arbeider i kioskene er oftest utsatt for manglende skriftlig ansettelseskontrakt. Skriftlig ansettelseskontrakt (arbeidsavtale) varierer ikke med arbeidstidens plassering på døgnet.

Ca halvparten av de ansatte har skriftlig arbeidsinstruks. Dette er generelt ikke påbudt ved lov. Derimot sier §12, pkt 4 b, at *“Hvis det i virksomheten skal utføres arbeidsoppgaver som kan innebære særlig fare for liv og helse, skal det utferdiges egen arbeidsinstruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetsforanstaltninger som skal iakttas, herunder særlig instruksjon og tilsyn”*. Om denne paragrafen kan anvendes på nattarbeid i kiosker og bensinstasjoner, er uklart. I en kommentar til Arbeidsmiljøloven av Friberg (1977), sier han at skriftlige arbeidsinstruksjoner bør reserveres for særlig viktige forhold og ikke brukes som en sovepute for arbeidsledere og arbeidstakere (s. 106).

Det er flest ansatte i bensinstasjonene som har skriftlig arbeidsinstruks, etterfulgt av kiosker og miniprisbutikker. Det er videre de som arbeider på natten som oftest har skriftlig arbeidsinstruks, som igjen kan ha med å gjøre at disse gjerne arbeider på bensinstasjoner. At det ikke er de samme arbeidsstedene som har arbeidskontrakt og arbeidsinstruks, kan kanskje forklares med en viss uvitenhet om disse forholdene. Når man

har fått en skriftlig arbeidsinstruks, kan f.eks. både arbeidsgiver og arbeidstaker tro at loven er fulgt.

Når det gjelder helgearbeid, er det de som arbeider mange lørdager, og/ eller mange søndager, som oftere er uten skriftlig ansettelseskontrakt. Dette dreier seg gjerne om de som er ekstrahjelp. De som har arbeidet som ekstrajobb har i langt sjeldnere grad skriftlig ansettelseskontrakt enn de som arbeider fast. 50 prosent av dem som er ekstrahjelp har skriftlig ansettelseskontrakt mot 70 prosent av dem som arbeider fast. Ellers er det små forskjeller i kontraktsinngåelse etter grad av helgearbeid.

6.4 Sosiale, organisatoriske arbeidsforhold

Sosiale forhold målt med såkalt objektive indikatorer, er om de har matpauser til faste tider eller ikke, om de spiser alene, og i hvilken grad de arbeider alene.

Tabell 6-30: Har du matpause til faste tider? Prosent. Uvektet. Tot er vektet

	Butikktype				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	Tot
Nei	35	33	75	66	42	46	71	79	51
Ja, som regel	33	41	14	16	34	31	16	4	28
Både og	32	26	11	18	23	23	13	17	21
	100 60	100 148	100 153	100 152	100 125	100 186	100 140	100 48	100 516

Sig Kji-kvadrat $p < .001$ $p < .001$

Ubesv ekskludert

Det er dagligvarebutikkene, både miniprisbutikker og de ordinære som har mest ordnede arbeidsforhold med hensyn til faste spisetider. De færreste har faste spisetider blant dem som arbeider etter kl 21 og på natten. Dette vil vi tro har sammenheng med at på sen kveldstid og nattetider er det få på jobb, og

en må derfor ta spisepauser når en har anledning i forhold til om en har kunder å betjene eller ikke.

Tabell 6-11: Spiser alene eller sammen med kolleger? Prosent. Uvektet. Tot er vektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	16-17	17-21	21-24	Natt	
Som regel alene	57	53	77	72	61	58	75	85	60
Sammen med kolleger	7	19	5	11	15	14	6	6	13
Både og	37	28	18	17	24	28	19	8	27
	100 60	100 147	100 151	100 152	100 124	100 185	100 139	100 48	100 513

Sig Kji-kvadrat p<.001

p<.01

Ubesv ekskludert

Tabell 6-12: Arbeider alene på dagtid. Prosent. Uvektet. Tot er vektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	Tot
Arbeider aldri/ nesten aldri alene	88	60	25	46	48	58	39	39	53
Alene noe	9	29	28	25	30	23	23	26	25
Alene mesteparten/ hele tiden	3	11	47	30	22	19	38	35	22
	100	100	100	100	100	10	100	100	100
	59	146	136	114	123	0	116	23	474
						18			
						4			

Sig Kji-kvadrat p<.001 p<.001

Ubesv ekskludert

Det er i kioskene flest arbeider alene på dagtid, etterfulgt av bensinstasjonene. Dessuten er det de med sene kveldsskift og arbeid på natten som oftest arbeider alene på dagtid. Dette dreier seg antagelig om arbeidssteder med få ansatte.

Tabell 6-13: Arbeider alene kveld/natt. Prosent. Uvektet. Tot er vektet

	Arbeidssted				Arbeidstid			Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	17-21	21-24	Natt	
Arbeider aldri/ nesten aldri alene	93	58	17	14	54	21	7	37
Alene noe	4	18	13	11	12	12	7	14
Alene mesteparten/ hele tiden	4	24	60	75	35	66	86	51
	100	100	100	100	100	100	100	100
	27	45	108	108	86	122	43	266

Sig Kji-kvadrat p<.001 p<.001

Ubesv ekskludert

Hele 75 prosent av dem som arbeider på bensinstasjon arbeider alene om kvelden/natten, og 60 prosent av dem som arbeider i kiosk. Det er svært få i miniminiprisbutikkene som arbeider alene på kvelden. Blant dem som arbeider på natten er det hele 86 prosent som arbeider alene mesteparten eller hele tiden. Dette kan være uheldig dersom man blir utsatt for ubehagelige opplevelser, som f.eks. ran.

6.5 Belastningslidelser, søvnproblemer og sykefravær

Vi har tre spørsmål som går på arbeidets mulige negative konsekvenser med hensyn til belastningslidelser som f.eks. smerter i skuldre, nakke, rygg, arm, ben etc, om de lider av søvnløshet som kan føres tilbake til arbeidssituasjonen, og om de har vært borte fra arbeidet på grunn av sykdom som kan skyldes arbeidet.

Når det gjelder sykdom som ev kan tilbakeføres til jobben (i løpet av de siste 4 ukene), var det kun 1.5 prosent som svarte positivt på dette. Det er en så liten andel at vi ikke kan analysere dette videre.

44 prosent svarte at de hadde noe belastningslidelser og 7 prosent mye (vektet). Vi slo sammen de to til en verdi. Søvnproblemer var også noe skjev fordelt. Der 14 prosent svarte at de hadde litt søvnproblemer, og 1 prosent mye (vektet). Vi slo også disse to sammen til en verdi. I tabellen under er det andelen som er angitt, slik at den resterende delen summert til 100 er "skjult".

Tabell 6-14: Prosentandel med belastningslidelser og andel med søvnproblemer etter arbeidssted og arbeidstid. Uvektet. Tot er vektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	Tot
Belastningslidelser	56	60	46	43	46	53	49	56	52
Søvnproblemer	8	15	20	22	6	16	20	44	15
N	61	148	158	154	126	190	141	48	516

Sig Kjikvadrat-test (ubesv er ekskludert)

Bel.lid.

p<.05

ikke sig

Søvn

ikke sig

p<.001

Belastningslidelser varierer svakt med arbeidssted, der relativt flere av dem som arbeider i dagligvarebutikk har belastningslidelser enn de som arbeider i kiosk eller bensinstasjon. Kanskje butikkarbeid er noe tyngre eller mer ensidig enn arbeidet i kiosk eller bensinstasjon. Man sitter f.eks. mer i kassen i en dagligvarebutikk enn i en kiosk eller bensinstasjon. Arbeidstiden har liten betydning.

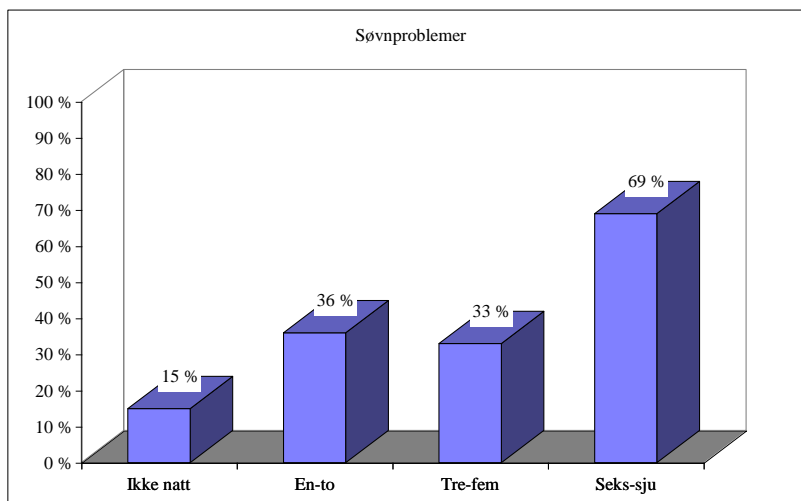
Søvnproblemer varierer ikke med arbeidssted, mens arbeidstiden har stor betydning. Jo lenger ut på kveld, natt man arbeider, jo oftere forekommer søvnproblemer. Hele 44 prosent av dem som arbeider natt har søvnproblemer som kan føres tilbake til arbeidssituasjon, sammenlignet med 6 prosent av dem som arbeider dagtid.

Den biologiske døgnrytmen kan variere fra person til person. Ved forsøk i isolerte rom der forsøkspersonen er uten påvirkning av lys/mørke, støy, varme/kulde, sosialt liv og klokke, kan den biologiske rytmen løpe fritt. Døgnrytmen ser da ut til å innstille seg på ca 25 timer (Opstad, 1987). De såkalte B-menneskene har en biologisk døgnrytme som er over 25 timer, mens A-mennesker har under 24 timer. Det er B-menneskene, eller kveldsmenneskene, som er mest robuste overfor kvelds-

og nattarbeid. Vi spurte imidlertid ikke våre intervjuobjekter om de var A- eller B-mennesker.

Det er om dagen prestasjonsnivået er høyest hos folk flest. Om natten, hvis man er oppe, føler man seg ofte trett og sliten, og blir søvnnig. De som arbeider mye om natten, må da snu døgnrytmen. Permanent nattarbeid gir kanskje minst forstyrrelser i døgnrytmen, men vil være uheldig i forhold til lys/mørke, og ikke minst det sosiale liv og forholdet til familie og dagliglivets organisering.

Etter en eller to dager med nattskift er det liten endring i døgnrytmen, og det tar kort tid å komme tilbake til normal rytme, mens det tar bortimot en uke å normalisere døgnrytme etter f.eks. 21 dager med nattarbeid (Opstad 1987).



Figur 6-1: Andel med søvnproblemer som kan tilbakeføres til jobben etter grad av nattarbeid. Uvektet (N: Ikke natt: 473, en-to: 14, tre-fem: 21, seks-sju: 13) Sig $p < .001$ (Kji-kvadrattest)

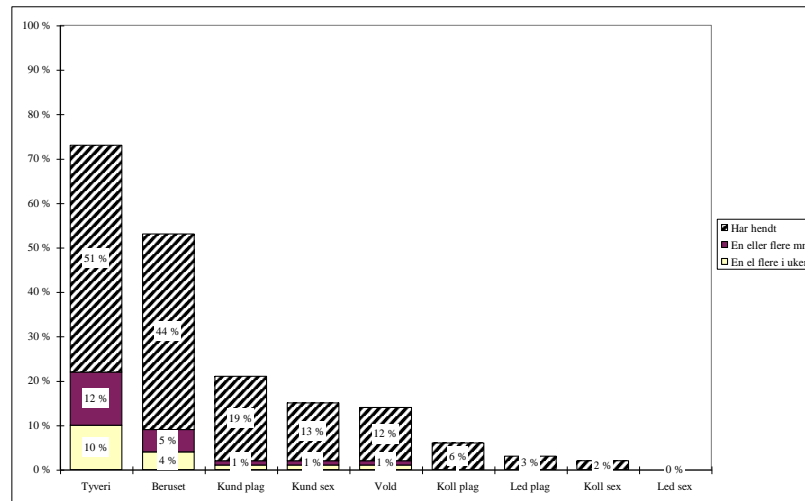
Vi har sett tidligere at søvnproblemer har sammenheng med arbeidstidene. Når vi går nærmere inn på dem som arbeider på

natten, viser det seg at andelen med søvnproblemer øker med omfanget av nattarbeid. Blant dem som arbeidet en til fem netter i siste uken, hadde ca 1/3 søvnproblemer, mens over 2/3 hadde søvnproblemer når de arbeidet natt hele uken. Man skal imidlertid være oppmerksom på at antall personer som arbeider natt er lite, og blir enda mindre når vi splitter det opp i undergrupper på hvor mange netter man arbeidet siste uke. Tallene blir derfor usikre, men tendensen er ganske klar.

Andre undersøkelser omkring nattarbeid har f.eks. vist at toleransen for nattarbeid øker når en selv har valgt å arbeide på disse tidene, og det ikke er en del av et skiftsystem som roterer (Barton 1994). Vi testet også i vår undersøkelse om tilfredsheten med arbeidstidsordningen var større når en selv hadde valgt den og sammenlignet dem som arbeidet dag, kveld og natt. Resultatene viste at en var mer tilfreds med arbeidstidsordningen når en fikk bestemme selv. For øvrig var det liten sammenheng mellom de ulike arbeidstidspunktene og om arbeidstiden var pålagt eller ikke. Det er kun 21 prosent som har fått seg pålagt arbeidstiden sin, mens 43 prosent svarte "både og" på spørsmålet. Generelt var en mindre tilfreds med arbeidstiden jo senere arbeidstid en hadde. Dette skal vi komme tilbake til senere.

6.6 Ubehagelige situasjoner

Vi spurte om en del ubehagelige situasjoner ansatte kan komme ut for i arbeidet, både i forhold til kunder, kolleger og ledelsen. En del av disse fordelingene er såpass skjeve at vi har valgt å presentere dem som univariate fordelinger.



Figur 6-2: Andel som er blitt utsatt for ubehagelige hendelser. Ubesvart er ekskludert. Vektet. Prosent¹⁹

De som har blitt utsatt for disse hendelsene er angitt ved verdiene “En eller flere ganger i uka”, “En eller flere ganger i måneden” og “Ja, har hendt”.

Av de ubehagelige opplevelsene det ble spurt om er det tyveri som topper listen. Hele 73 prosent av de ansatte har opplevd dette. Den neste hendelsen av negativ karakter er berusede kunder, selv om det ikke er så ofte. Hele 53 prosent har opplevd dette. 9 prosent har imidlertid opplevd dette månedlig eller oftere. Og 21 prosent har blitt utsatt for plaging eller ubehagelig erting av kunder. Det er altså kundene som er opphav til det største omfanget av negative opplevelser. Det er svært få som

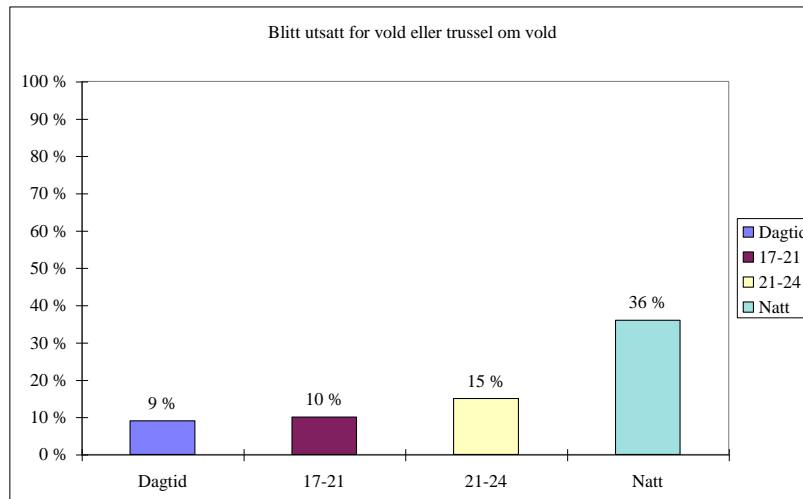
¹⁹ Tyveri: utsatt for tyveri fra kundene (N=500), Beruset: plaget av kunder som er beruset eller på annen måte påvirket (N=495), Kund plag: plaget eller ubehagelig erting fra kunder (N=490), Kund sex: utsatt for uønsket seksuell oppmersomhet fra kunder (N=500), Vold: utsatt for vold eller truss om vold (N=490), Koll plag: utsatt for plaging eller ubehagelig erting av kolleger (N=495), Led plag: utsatt for plaging eller ubehagelig erting av ledelsen (N=495), Koll sex: utsatt for uønsket seksuell oppmersomhet fra kolleger (N=500), Led sex: utsatt for uønsket seksuell oppmersomhet fra ledelsen (N=500). (Se spørreskjema vedlegg)

har opplevd negative hendelser i forhold til kolleger eller ledelse.

Negative opplevelser i forhold til kundene er også kommet frem i andre undersøkelser. Det er kunder som oppfører seg ubehøvet, skriker til de ansatte at de har slått feil i kassen, kritiserer at det er rotete i butikken, og på andre måter overdriver normen "at kunden alltid har rett". Noen kvinnelige ansatte opplevde også at menn klapper dem på skulderen eller gir dem en klaps på baken. Dette ble sett på som nedverdiggende (Bugge 1993;190-91). Utsagn om problematiske kunder fremkommer også i en annen undersøkelse om butikkansatte (Grimsmo, Sørensen og Løkke 1993; 32): "... vi har jo hatt folk som har grått, fordi kundene er så fæle". "Alle kjefter tilbake en eller annen gang, hvis det blir for mye. Fordi om kunden alltid har rett, så har man forståelse for dem som har vært borti slike ting.."

Tre av disse spørsmålene ble også stilt i Levekårsundersøkelsen i 1996. Det var om de var utsatt for vold eller trussel om vold på arbeidsplassen, hender det at du selv blir utsatt for plaging og/ eller ubehagelig erting av arbeidskamerater, og hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet? Svarkategoriene var: en eller flere ganger i uka, en eller flere ganger i måneden, og nei. Svært få hadde blitt utsatt for slik oppmerksomhet, og varehandelen pekte seg heller ikke ut. 0.5 prosent av de ansatte i varehandelen hadde blitt utsatt for vold eller trussel om vold mot 6 prosent av de yrkesaktive i de øvrige næringene. Til sammenligning er 49 prosent av ansatte i helse-sektoren (barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere) blitt utsatt for vold og/ eller trusler, men der er det ikke avgrenset til de siste 12 månedene (Skarpaas og Hetle 1996). Videre hadde i vår undersøkelse 1 prosent blitt plaget av arbeidskamerater (ingen

forskjell mellom ansatte i varehandelen og de øvrige) og 2 prosent var blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet (heller ingen forskjell mellom ansatte og de øvrige). Det alvorligste problemet av disse er å bli utsatt for vold eller trussel om vold. Det var flere som var blitt utsatt for dette i vår undersøkelse sammenlignet med Levekårsundersøkelsen. Det har trolig sammenheng med at i vårt utvalg er andelen utsalg med langåpent og nattåpent større enn for varehandelen generelt .



Figur 6-3: Prosentandel som har svart at de er blitt utsatt for vold eller trussel om vold på sin arbeidsplass etter arbeidstid. Uvektet

Figuren over viser også at det er de som arbeider natt som er mest utsatt (signifikant for $p < .001$). De fleste av disse har svart at det har hendt. Svært få har svart en eller flere ganger i uken eller en eller flere ganger i måneden.

For øvrig står det i Arbeidsmiljølovens §12 - Tilrettelegging av arbeidet - under generelle krav, at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Som ansatt i en butikk eller utsalgssted kan man bli trakassert av

både ledelsen, kolleger og kunder. Hvis arbeidstakerne blir trakassert av kunder, kan dette være et konfliktområde som er vanskelig å håndtere ved hjelp av lovhjemler. Dessuten kan det også være en konflikt mellom de ansatte og ledelsen i forhold til kundene når kundene er de som trakasserer. Hvem skal ledelsen ta parti for, den ansatte eller kunden? I en annen undersøkelse om ansatte i varehandelen, illustreres en slik konflikt med følgende utsagn: "Det var en kunde som var tatt for å stjele, og kunden hadde klagt til ledelsen over betjeningen, og da kom det et svært oppslag fra sjefen om at nå måtte man virkelig skjerpe seg i kundebehandling her. Du har ingen ryggdekning utover kollegene da" (Grimsmo/Sørensen/Løkke 1993:33). Noen tilfeller er imidlertid mer opplagt enn andre; vold eller trusler om vold er det uakseptabelt å bli utsatt for.

Vi har videre sett på de øvrige fire hendelsene som er relatert til kundene og sett disse i forhold til arbeidssted og arbeidstid.

Tabell 6-45: Prosentandel som har svart at de er blitt plaget av hhv. tyveri, berusete personer og/eller ertet/plaget av kunder etter butikk og arbeidstid. Uvektet. Tot er vektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	
Tyveri	79	66	78	74	71	71	74	92	73
Beruset	49	42	56	66	50	45	61	87	53
Plaget av kunder	21	16	25	29	18	18	27	47	21
Sextrakkas av kunder	12	15	20	16	12	17	17	24	15
N	58	142	151	152	122	184	135	47	503

Sig Kji-kvadrat:

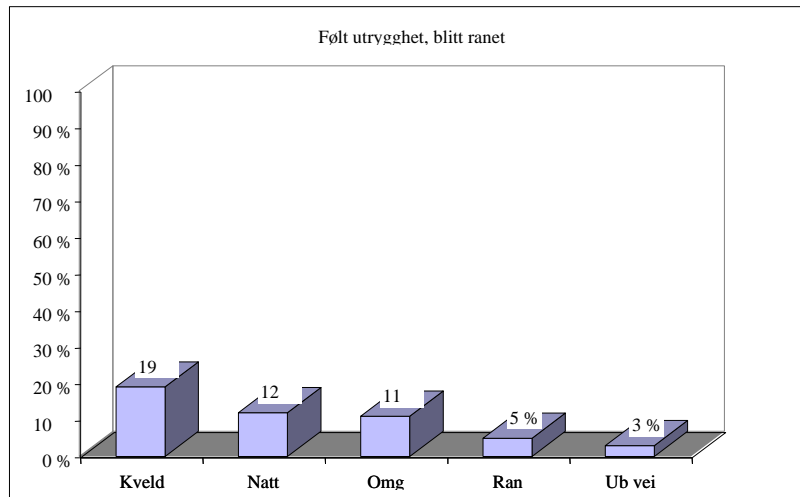
-tyv	ikke sig	p<.05
-beruset	p<.001	p<.001
-plaget av kunder	ikke sig	p<.001
-sextrakassert av kunder	ikke sig	ikke sig

Tyveriopplevelser varierer ikke med arbeidssted, men det synes som om det er nattetid en oftest kan oppleve dette. Møte med berusede kunder forekommer oftest blant dem som arbeider på bensinstasjon, og oftere når man arbeider på sene kvelder netter. Dette henger trolig sammen, det er bensinstasjoner som oftest holder nattåpent. Plaging fra kunder varierer lite med arbeidssted, men forekommer hyppigst blant dem som har nattskift. De som arbeider sen kveld/natt synes således oftere å kunne havne i situasjoner av ubehagelig karakter.

Når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet fra kundene varierer det hverken med arbeidstid eller arbeidssted. Ser vi derimot på kjønn, er det 17 prosent av kvinnene som svarer at de har blitt utsatt for dette, sammenlignet med 8 prosent av mennene (vektet - sig for $p < .05$). Dette er ikke så veldig stor forskjell, men antyder at det er kvinnene som oftest blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, et ikke helt uventet funn.

Det kan være viktig å presisere at vi ikke vet når på døgnet disse situasjonene har oppstått. Vi har her presentert statistiske sammenhenger, der vi angir hvor mange som har kommet opp i disse situasjonene ut fra den arbeidstiden de hadde siste uke. Vi må huske på at de som f.eks. arbeider natt kan også arbeide til andre tider, og de oppståtte ubehagelige situasjonene kunne like gjerne oppstått på dagtid. Det er imidlertid ikke urimelig å anta at de som arbeider natt og som har svart at de er blitt utsatt for vold, mest sannsynlig har opplevd dette på natten og ikke når de har vært på jobb til andre tider. Dette sannsynliggjøres enda sterkere når de som kun arbeider dagtid i mindre grad er blitt utsatt for disse negative opplevelsene.

De ansatte kan også ha følt seg utrygge når de arbeider sent på kveld eller natt. De kan også føle seg utrygge på omgivelsene omkring arbeidsstedet, og på vei til og fra arbeidsstedet.



Figur 6-4: Prosentandel som er blitt utsatt for ubehagelige hendelser på arbeidssedet, eller til eller fra arbeid²⁰. Vet ikke/uaktuelt/ubesvart er ekskludert. Vektet

Det er også en viss andel som i løpet av de siste 12 månedene har følt seg utrygg når de har arbeidet kveld og eller natt. Det er få som opplever at veien til eller fra er ubehagelig. Disse spørsmålene har vi ikke sett i forhold til arbeidssted og arbeidstid, blant annet fordi andelene er små.

Tabell 6-16: Prosentandel som har følt seg utrygg i løpet av siste 12 mnd fordelt etter arbeidstid. (Vet ikke/uaktuelt/ubesvart er ekskludert. Beregningsgrunnlaget i parentes). Uvektet

	6-17	17-21	21-24	Natt	Tot
Kveld	11 (74)	14 (141)	26 (127)	26 (31)	19 (373)
Natt	3 (38)	2 (56)	12 (43)	42 (41)	14 (178)

²⁰ Kveld: følt deg utrygg på sene kvelder (N=391), Natt: følt utrygg på natten ((N= 177), Omg: følt utrygg pga omgivelsene (N=396), Ran: om de har blitt ranet (1 eller flere ganger), (N=518), Ub vei: ubehagelig vei til/fra arbeidssted (N=370),

Omgiv	3 (93)	11 (143)	15 (116)	9 (35)	10 (38)
Arb.vei	1 (93)	3 (13)	7 (107)	0 (33)	3 (12)

Sig test (Kji-kvadrat)

Kveld: $P < .05$, Natt $p < .001$, Omgiv $p = 0.05$, Arb.vei ikke sig

Om lag en fjerdedel av dem som arbeider sen kveld og natt har følt seg utrygg på kveldene i løpet av siste 12 mnd. 15 prosent av dem som arbeider sen kveld har følt seg utrygge på omgivelsene. Det som imidlertid er mest iøynefallende er at 42 prosent av dem som arbeider natt har følt utrygghet på natten. Blant dem som arbeider alene på natten har 49 prosent følt utrygghet sammenlignet med 13 prosent av dem som arbeider sammen med noen, og blant kvinnene som arbeider på natten har 50 prosent følt utrygghet sammenlignet med 36 prosent av mennene. Tallene her er usikre ettersom antall nattarbeidere i utgangspunktet er lavt, og ytterligere nedbrytninger gjør beregningsgrunnlaget stadig mindre. Men spesielt den store forskjellen mellom dem som arbeider alene på natten og dem som ikke arbeider alene, gjør at vi likevel tør antyde at nattarbeidere som er alene på jobb føler en betydelig større utrygghet enn når man er flere. Å være flere på vakt om natten hjelper kanskje ikke mot kunder som er alkohol- eller narkotikapåvirket, men det hjelper antagelig på den psykiske trygghetsfølelsen. Dessuten skal man ikke se bort fra at det er et preventivt tiltak mot ran.

Ran er for øvrig den opplevelsen som skiller seg ut fra de andre hendelsene som særdeles alvorlig for den eller de som blir utsatt for dette. Fem prosent har blitt utsatt for ran en eller flere ganger, de aller fleste bare en gang. De som arbeider på natten er oftere blitt utsatt for ran enn de som arbeider dag eller kveld. 10 prosent av dem som arbeider på natten er blitt utsatt for dette, men vi vet ikke om det er på natten ranet har foregått (disse kan jo også arbeide på andre tider). Det har vært antydnet

at ettersom bankene begynner å få så gode sikkerhetsrutiner, flyttes ransforsøkene til mindre sikre steder der det finnes penger eller lett omsettelige verdier, som butikker og boliger. Arbeidsgiver skal utarbeide bestemte planer og arbeidsinstruksjoner hvis arbeidet medfører sikkerhetsrisiko. Spesielt for utsalgssteder som holder åpent sen kveld og natt, er det rimelig å gjøre en del bestrebelser for i første omgang å hindre ran, og dernest å ha planer for hvordan de ansattes interesser skal ivaretas dersom en blir utsatt for ran.

I Sverige har "Samverkan mot brott" utarbeidet en brosjyre "Skydd mot rån i handeln"²¹, som er et samarbeidsutspill mellom handelen, de ansatte og politiet. Den gir en rekke forslag til hvordan arbeidsgiver skal gå frem for å sikre butikken fysisk, og hvordan en kan etablere en rekke sikkerhetsrutiner som kan forhindre ran. Dessuten gis det informasjon om hvordan en skal opptre dersom det skjer et ran, og hva en skal gjøre i etterkant av et ran. I Norge er også kampen mot ranerne i gang (Markedsrevy 1998). Butikkene skal kunne sertifisere seg mot ran, og det er utarbeidet skjemaer som skal hjelpe til i registreringen av dem som søker om sertifisering. De sertifiserte butikkene skal følges opp jevnlig på grunn av stor turnover i butikkene, iflg Markedsrevy (1998).

6.7 Oppsummering

Turnoveren blant de ansatte i varehandelen er høyere enn i andre næringer. Dette skyldes blant annet at varehandelen har flere yngre folk, og yngre ansatte har gjennomgående lavere ansiennitet på samme sted enn eldre, både fordi de skifter jobb oftere enn eldre og fordi de på grunn av ung alder ikke har

²¹ "Skydd mot rån i handeln". Polisen - Handeln - Anställda". Tryck: ABI Grafiska Reklamtryckeri, Stockholm 1994

rullet å være der like lenge. Turnoveren er ellers høy blant dem som har sent kveldsarbeid og nattarbeid. Disse arbeidstidene har en derfor bare i kortere perioder.

Timelønnen i varehandelen er også lavere enn gjennomsnittslønnene i andre næringer samlet sett. Gjennomsnittslønnen i denne undersøkelsen var kr 85.11 i timen. At lønnen i varehandelen er lavere enn i andre næringer, skyldes blant annet at varehandelen har flere yngre enn andre næringer, og yngre tjener som nevnt mindre enn eldre. Kvinner hadde noe lavere timelønn enn menn; 83.56 mot mennene 91.85. Gjennomsnittslønnen i kiosk og bensinstasjoner var noe lavere enn i dagligvarebutikkene, men skyldes at disse har flere yngre ansatte og yngre tjener mindre enn eldre. De som arbeider i kiosk og bensinstasjoner får imidlertid oftere betalt for matpausen enn de som arbeider i dagligvarebutikk, og de som arbeider sent kveld og eller natt får oftere betalt for matpausen enn de som arbeider tidligere på dagen. De som arbeider sen kveld eller natt har imidlertid ikke matpauser til faste tider.

67 prosent har skriftlig ansettelseskontrakt, som er påbudt ved lov. Det er flest blant dem som er ansatt i miniprisbutikker som har skriftlig kontrakt, fulgt av bensinstasjoner, mens i ordinære dagligvarebutikker og kiosker finner vi den laveste andelen. 73 prosent blant dem som arbeider natt har skriftlig kontrakt, mens de som arbeider mange lørdager, og/ eller mange søndager i måneden, sjeldnere har skriftlig ansettelseskontrakt.

De ansatte i dagligvarebutikkene har oftere spisepauser til fastsatte tider sammenlignet med dem som arbeider i kiosk og bensinstasjon. De som arbeider sen kveld eller natt har heller ikke spisepauser til fastsatte tider. Dette kan blant annet skyldes at da er de ofte alene på jobb. Det samme mønsteret finner vi om de spiser alene eller ikke. I kiosker og bensinstasjoner

spiser man oftere alene enn i dagligvarebutikkene, og man spiser oftere alene jo senere på kvelden/natt man arbeider.

Over halvparten av de ansatte har belastningslidelser som kan tilbakeføres til jobben. Disse forekommer oftere blant ansatte i dagligvarebutikkene enn blant dem som arbeider i kiosk og bensinstasjon. Belastningslidelsene varierer ikke med arbeidstiden. Søvnproblemer som kan tilbakeføres til jobben varierer imidlertid med arbeidstid; jo lenger på kveld/natt man arbeider, jo flere har søvnproblemer. 6 prosent av dem som arbeider dagtid har søvnproblemer mot 44 prosent blant dem som arbeider på natten. Blant dem som arbeidet en til fem netter (siste uke) hadde vel 1/3 søvnproblemer, mens blant dem som arbeidet natt hele uken (seks-sju netter) rapporterte 69 prosent at de hadde søvnproblemer. Hvor alvorlige disse er vet vi ikke, men de aller fleste som svarte positivt på dette spørsmålet, krysset av for "ja, litt".

De ansatte opplever også en del ubehag i jobben. Tyveri fra kundene er det de fleste er blitt utsatt for (over 70 prosent), å bli plaget av kunder som er beruset nevner over 50 prosent, plaget av kunder på ubehagelig måte (over 20 prosent), utsatt for seksuell oppmerksomhet fra kundene (14 prosent) og utsatt for vold eller trussel om vold (14 prosent). Den enkelte hendelse hadde imidlertid ikke skjedd ofte. Både tyveri, ubehageligheter fra kunder og berusede personer hadde de opplevd oftest de som arbeidet om natten. 36 prosent av nattarbeiderne hadde opplevd vold eller trussel om vold (ikke ofte), sammenlignet med 15 prosent blant dem som arbeidet sen kveld og 10 prosent blant dem som sluttet tidligere. Dette er alle mer eller mindre ubehagelige hendelser når det skjer, men det var svært få som svarte at det skjedde ukentlig eller månedlig. Ellers har 5 prosent blitt utsatt for ran eller ransforsøk, og blant dem som

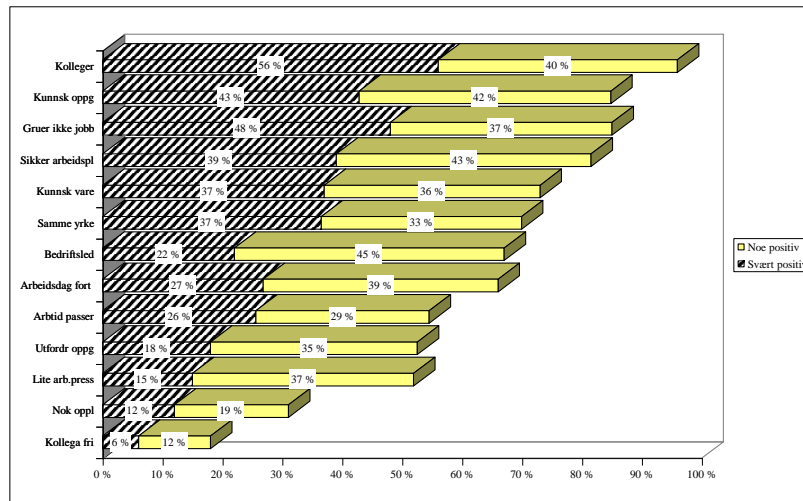
arbeider på natten har 10 prosent blitt utsatt for dette. Det er også en del som føler seg utrygge på kveld og natt, nesten 20 prosent. Hele 42 prosent føler seg utrygge på natten, en andel som øker til 49 prosent dersom de stort sett arbeider alene på natten.

7 Subjektive arbeidsforhold

Vi har stilt en del spørsmål om de ansattes subjektive syn på ulike arbeidsforhold. Vi har spørsmål om en del generelle holdninger til arbeidet, vi har spurt om hvorfor de arbeider der de gjør, i hvilken grad yrket deres blir respektert, og hvor tilfreds de er med ulike arbeidsforhold.

7.1 Positive holdninger til ulike arbeidsmiljøfaktorer

De generelle holdningene til arbeidet er målt med ulike utsagn der man skal si seg enig eller uenig (5-punkt-skala). Noen utsagn er positivt ladet og noen er negative. Vi har valgt ut den positive siden ved disse spørsmålene, og slått sammen de to verdiene for å gi en enkel oversikt over svarfordelingene. For at den positive andelen skal komme frem, er noen ganger svært enig og enig slått sammen, mens ved negative utsagn er det uenig og svært uenig som er slått sammen, og som da vil indikere den positive retningen.



Figur 7-1: Prosentandel som er positiv til ulike utsagn (som har svart svært enig/ enig til positive utsagn, eller svært uenig/ uenig til negative utsagn). Vektet

Vet ikke og ubesvart er ekskludert

Alle disse utsagnene er av positiv karakter. I spørreskjemaet formulerte vi noen positive utsagn, og noen negative, slik at man ikke skulle krysse av på den ene siden av skalaen hele veien (vedlegg 1). Når man derfor er uenig i et negativt utsagn, f.eks. at man synes at arbeidspresset er for stort, betyr dette at de faktisk ikke mener at arbeidspresset er for stort. For at disse utsagnene skal kunne sammenlignes på en enkel, lesbar måte, har vi snudd om på de negative utsagnene, og angitt dem som positive i figuren over. Derfor har vi også omdøpt verdiene i figurene til svært positiv og noe positiv. Hvordan selve spørsmålene er formulert, og hva som er omgjort (uenighet til negative utsagn) til positivt, er angitt i vedlegg 2.

Av de 13 utsagnene er flertallet (over 50 prosent) positive til 11 av disse. Forholdet til kolleger er det de fleste besvarer positivt, hele 96 prosent er svært enig eller enig i denne påstanden. Som

nummer to kommer kunnskaper om arbeidsoppgavene og at de ikke gruer seg for å gå på jobb. Utsagnene nederst på listen der andelen ligger under 50 prosent, viser at relativt få har svart at de har fått nok opplæring, altså at det kunne vært fordel med mer opplæring. Dessuten er de i liten grad sammen med kolleger i fritiden, men dette er egentlig hverken positivt eller negativt. Det har ikke så mye med arbeidet å gjøre. Hovedinntrykk fra disse univariate fordelingene er at de ansatte jevnt over er positive til en rekke arbeidsforhold.

Neste type spørsmål vi hadde som kan si noe om et subjektivt syn på arbeidet, er hva som er viktigste og nest viktigste grunn til at de arbeider der de gjør.

Tabell 7-1: Viktigste grunn til at de arbeider i butikk, bensinstasjon eller kiosk. Prosent. Vektet

	Viktigste grunn	Nest viktigste
Jeg liker denne type arbeid	43	13
Jeg liker kontakt med andre mennesker	41	20
Trivelig yrke	27	12
Er i nærhet av der jeg bor	20	16
Har ikke noe valg, vanskelig arbeidsmarked	9	15
Greit som ekstrajobb	6	16
Annet	5	4

Flere svar er avgitt

Viktigste grunn for å arbeide der de gjør er av positiv karakter, dvs det er ikke pragmatiske grunner eller at de ikke har noe valg på grunn av vanskelig arbeidsmarked. Viktigste grunn er at de liker arbeidet og kontakt med andre mennesker. Grunnene for valg av arbeidssted varierer hverken med arbeidssted eller arbeidstid.

Den positive holdningen til arbeidet kommer også til syne i hvordan de mener kundene respekterer yrket deres.

Tabell 7-2: Føler du at kundene respekterer ditt yrke? Etter butikktype og arbeidssituasjon. Prosent. Uvektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	
Ja, absolutt	67	63	55	57	65	64	49	40	57
Ja, delvis	17	26	27	26	24	21	29	38	26
Både og, delvis ikke, absolutt ikke	17	11	18	17	11	15	21	21	17
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	60	144	156	149	123	187	136	47	509

Sig Kji-kvadrat

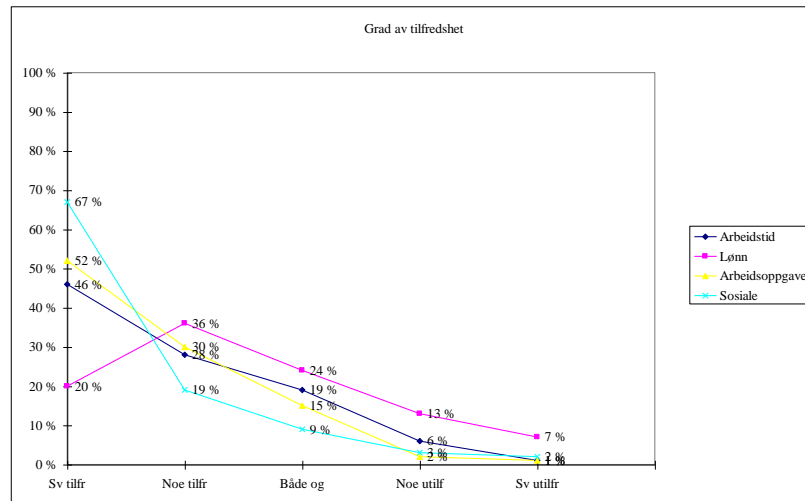
ikke sig

$p < .01$

Verdiene på spørsmålet var en 5-punkts-skala, men de aller fleste svarte enten “Ja, absolutt”, eller “Ja, delvis”. De resterende verdiene ble derfor slått sammen til en verdi i tabellen over. Det er ingen sammenheng mellom synet på respekt og arbeidssted, mens det er en svak sammenheng med arbeidstid. Jo mer ordinær arbeidstid man har, jo mer positiv respekt mener de ansatte at de nyter. Som vi tidligere har vært inne på synes det som om de som arbeider på kveld/natt har dette yrket midlertidig.

7.2 Tilfredshet med ulike arbeidsforhold

I dette avsnittet skal vi se på tilfredshet med ulike arbeidsforhold, som tilfredshet med arbeidstid, med lønn, arbeidsoppgaver og det sosiale miljø.



Figur 7-2: Grad av tilfredshet med arbeidstid (N=518), lønn (N=505), arbeidsoppgaver (N=515) og sosiale forhold (N=512). Prosent. Vektet

Hver linje summerer seg til 100. Figuren gir en enkel oversikt over hva man er mest og minst tilfreds med. Mest tilfreds er man med de sosiale forholdene på jobben, 86 prosent (67+19) er tilfreds med disse. Deretter kommer arbeidsoppgavene, som 82 prosent (52+30) er tilfreds med. 74 prosent (46+28) er tilfreds med arbeidstidene, mens færrest er tilfreds med lønnen. 56 prosent er mer eller mindre tilfreds, men her er det kun 20 prosent som er svært tilfreds.

Det er de sosiale forholdene på arbeidsplassen som også topper listen i Levekårsundersøkelsen 1996. 52 prosent er svært tilfreds med forholdet til kollegene, og 40 prosent er ganske tilfreds (5-punktsskala). Her er heller ingen forskjell mellom de ansatte i varehandelen og resten av de yrkesaktive i undersøkelsen. I vår undersøkelse var det noen flere som svarte svært tilfreds enn blant de ansatte i varehandelen i Levekårsundersøkelsen 1996. På spørsmålet om tilfredshet med lønn var det 16 prosent som var svært tilfreds blant de ansatte i

varehandelen, og 56 prosent var tilfreds, dvs at i Levekårsundersøkelsen var tilfredshet med lønn noe høyere enn i vår undersøkelse. Vi finner ingen forskjeller mellom ansatte i varehandelen og de yrkesaktive i de øvrige næringene i Levekårsundersøkelsen 1996, hverken med hensyn til tilfredshet med det sosiale, tilfredshet med lønn eller tilfredshet generelt med jobben (38 prosent var svært tilfreds blant de ansatte i varehandelen, sammenlignet med 35 prosent av de øvrige). Dette kan tyde på at de ansatte kanskje ikke er så misfornøyd med jobben sin som noen kan ha trodd. Det kan derfor tenkes at vårt utvalg ikke er systematisk overrepresentert av spesielt positive ansatte, men at vi har fått tak i et noenlunde representativt utvalg.

Men hvordan varierer disse variablene med arbeidssted og arbeidstid?

Tabell 7-2: Hvor tilfreds er du med din arbeidstidsordning, etter butikktype og arbeidstid. Prosent. Uvektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	16-17	17-21	21-24	Natt	
Sv.til	49	45	46	40	63	39	40	31	44
Noe tilfr	30	31	22	29	21	31	28	25	27
B/o	15	18	22	24	13	21	23	27	20
Noe utilfr	7	5	8	7	3	8	6	15	7
Sv utilfr		1	3	1		2	2	2	2
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	61	147	157	153	124	190	141	48	518

Sig Kjikvadrat ikke sig

p<.01

Flertallet er tilfreds med sin arbeidstidsordning, og denne tilfredsheten varierer ikke med arbeidssted. Derimot viser den en sammenheng med arbeidstid, og hvor det ikke uventet viser

seg at de som arbeider dagtid er mer tilfreds med arbeidstiden enn de som arbeider natt, mens de på kveldsskift ligger midt i mellom. Det er imidlertid svært få som er svært utilfreds med arbeidstidsordningen sin. 17 prosent av dem som arbeider natt er utilfreds med sin arbeidstidsordning.

Tabell 7-3: Hvor tilfreds er du med din arbeidstidsordning, etter lørdagsarbeid og søndagsarbeid i mnd. Prosent. Vektet

	Lørdager				Søndager				Tot
	0	1	2	3+	0	1	2	3+	
Sv.til	64	57	42	35	49	48	44	30	46
Noe tilfr	17	22	33	21	29	24	30	9	28
B/o	16	17	17	32	19	18	17	42	19
Noe utilfr	3	4	6	7	4	10	5	9	6
Sv utilfr			1	4			3	9	1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	64	72	302	71	301	50	93	33	509

Sig Kjikvadrat p<.01

p<.001

Det er sammenheng mellom tilfredshet med arbeidstiden og i hvilken utstrekning en arbeider lørdager og søndager. Jo flere lørdager eller søndager de arbeider i måneden, jo mindre tilfreds er de med arbeidstiden. Men de beveger seg bare litt ned på skalaen, til å svare “noe tilfreds” og “både og” i stedet for “svært tilfreds” og “noe tilfreds”. Det er svært få som uttrykker direkte utilfredshet med arbeidstiden, uansett hvor mange lørdager og/ eller søndager i måneden de arbeider.

Tabell 7-4: Hvor tilfreds er du med lønnen, etter butikktype og arbeidstid. Prosent. Uvektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	
Sv.til	12	19	24	19	22	20	22	13	20
Noe tilfr	48	38	33	32	38	38	31	39	36
B/o	20	24	23	22	22	24	23	15	23
Noe utilfr	17	11	11	19	14	12	14	20	14
Sv utilfr	3	7	10	8	4	7	10	13	8
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	59	144	153	150	121	185	140	46	506

Sig Kjikvadrat ikke sig ikke sig

Tilfredshet med lønnen varierer hverken med arbeidssted eller butikktype.

Tabell 7-5: Hvor tilfreds er du med dine arbeidsoppgaver, etter arbeidssted og arbeidstid. Prosent. Uvektet

	Arbeidssted				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	6-17	17-21	21-24	Natt	
Sv.til	51	53	51	40	54	52	46	26	48
Noe tilfr	34	31	27	38	29	32	35	39	32
B/o	12	13	19	20	16	13	17	30	17
Noe utilfr	2	3	2	2	2	2	1	4	2
Sv utilfr	2	1	1			2	1		1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	59	147	157	151	126	187	140	46	514

Sig Kjikvadrat ikke sig ikke sig

Tilfredshet med arbeidsoppgavene varierer lite med arbeidssted eller arbeidstid. De som har nattarbeid skiller seg imidlertid noe ut ved at det er færre som har svart "svært tilfreds" på dette spørsmålet enn de som arbeider på andre tider.

Tabell 7-6: *Hvor tilfreds er du med det sosiale miljøet, etter arbeidssted og arbeidstid. Prosent. Uvektet*

	Butikktype				Arbeidstid				Tot
	Mini	Dagv	Kiosk	Bens	16-17	17-21	21-24	Natt	
Sv.til	75	71	63	57	68	69	63	44	65
Noe tilfr	15	14	21	31	19	17	24	41	21
B/o	9	9	10	9	11	8	10	9	9
Noe utilfr	2	5	3	2	2	5	1	4	3
Sv utilfr		1	3		1	1	1	2	1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	59	147	155	150	122	187	141	46	511

Sig Kjikvadrat $p < .05$

ikke sig

Det er noe mer tilfredshet med det sosiale miljøet i dagligvarebutikker enn i kioskene og bensinstasjoner. Forskjellene er imidlertid små. Dette kan jo også ha med antall ansatte å gjøre, at det er mer sosialt et sted der flere arbeider. Man arbeider oftere alene i kiosker og bensinstasjoner. Det er liten sammenheng mellom tilfredshet med det sosiale miljøet og arbeidstid, men det går et skille mellom dem som svarte svært tilfreds og resten blant dem som arbeider natt. 44 prosent av disse har svart svært tilfreds, mens over 60 prosent har svart tilsvarende blant dem som ikke arbeider natt. På natten arbeider en også ofte alene, og da sier det seg selv at det sosiale miljøet mellom kolleger er begrenset. Det sosiale miljøet må da oppnås i forhold til kundene, men som vi har sett tidligere, møter de også en del problematiske kunder.

7.3 Oppsummering

De ansatte er i stor grad positive til en rekke forhold ved jobben. De fleste svarer positivt på at de kommer godt overens med sine kolleger. De er minst fornøyd med er opplæringen, at

det kunne vært en fordel med mer opplæring. Viktigste grunn til at de arbeider der de gjør er heller ikke mangel på andre jobber, men at de likte denne type arbeid og likte kontakt med andre mennesker. Flertallet mener også at kundene respekterer yrket deres.

Av de fire arbeidsmiljøfaktorene hvor vi spurte etter grad av tilfredshet, var det de sosiale forholdene på jobben som flest var tilfreds med, etterfulgt av tilfredshet med arbeidsopp-gavene. Flertallet var også mer eller mindre tilfreds (svært tilfreds eller noe tilfreds) med arbeidstiden sin, og til slutt kom lønnen. Der var kun 20 prosent svært tilfreds, mens 36 prosent var noe tilfreds. Tilfredshet med arbeidstiden varierte med arbeidstid, der tilfredshet økte jo tidligere på dagen de hadde sin arbeidstid. Blant dem som arbeidet natt svarte imidlertid 56 prosent at de var svært tilfreds eller noe tilfreds med arbeidstiden, og 17 prosent svarte at de var utilfreds. Jo flere lørdager og/ eller søndager de arbeidet, jo mindre tilfreds var de med arbeidstiden. Det var likevel svært få som var direkte utilfreds med arbeidstiden. Ellers er en mer tilfreds med det sosiale miljøet i dagligvarebutikkene, sammenlignet med kiosk og bensinstasjoner (ikke store forskjeller). Dette kan skyldes at en oftere arbeider alene de sistnevnte stedene.

8 Arbeidsmiljø - multivariate analyser

I de multivariate analysene i dette kapitlet skal vi konsentrere oss om to hovedoverskrifter. Den ene er såkalt "objektive" arbeidsforhold, og den andre er de subjektive synspunktene de ansatte har på sine arbeidsforhold. Disse vil vi se i forhold til et utvalg av uavhengige variabler.

8.1 Operasjonalisering

Operasjonalisering av de avhengige variablene er som følger:

"Objektive" arbeidsforhold

Her har vi slått sammen til en indeks det å ha blitt utsatt for ulike ubehagelige hendelser. Vi har talt dem som har vært utsatt for disse hendelsene en eller flere ganger. De som har vært utsatt for disse hendelsene, enten en eller flere ganger, har fått verdien 1, og de som ikke er blitt utsatt for disse hendelsene har fått verdien 0.

- utsatt for vold eller trussel om vold på din arbeidsplass
- plaget av kunder som er beruset eller på annen måte påvirket
- utsatt for tyverier av kunder
- utsatt for plaging eller ubehagelig erting av kunder
- utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra kunder

Denne variabelen varierer fra 0 til 5²².

Subjektive arbeidsforhold

Vi har funnet fire dimensjoner som gjelder subjektive synspunkter på de ansattes arbeidsforhold: tilfredshet med arbeidstid, interessante arbeidsoppgaver, kunnskap om arbeidet og sosiale forhold. Disse er fremkommet ved hjelp av en eksplorerende faktoranalyse. En eksplorerende faktoranalyse identifiserer hvilke variabler som inngår som indikatorer i en faktor eller dimensjon. Faktorladningene viser sammenhengen mellom den enkelte indikator og dens faktor. De indikatorene som lader høyt på en faktor (over 0.5) viser en sammenheng som forklares av den bakenforliggende variabel, faktoren). De indikatorer som lader høyt på samme faktor kan da slås sammen til en indeks. Denne eksplorerende metoden må man være forsiktig med ettersom resultatene varierer etter hvilke variabler man innfører. Indikatorene som inngår i en og samme indeks, bør i tillegg til høye ladninger også være fornuftige slik at det er mulig å tolke dimensjonene.

²² ,00	89	17,1
1,00	161	30,9
2,00	137	26,3
3,00	82	15,7
4,00	38	7,3
5,00	14	2,7

Tabell 8-1: Faktoranalyse. Rotert

	Faktor 1 Arbeidstid	Faktor 2 Jobbinnhold	Faktor 3 Kunnskap	Faktor 4 Sosialt	
1	-,18667	,20771	-,65406	,23496	
2	-,07239	-,01700	,76860	,16225	
3	-,11342	-,75630	,11209	-,10169	
4	-,63870	,27751	,29918	-,11788	
5	-,00200	-,03933	-,30842	,74823	
6	,06324	,74416	-,05824	-,00309	
7	,73102	,23152	-,02226	-,02996	
8	-,18915	-,01275	,62218	-,20381	
9	,73034	,29523	,08664	,20413	
10	,40820	,53203	,01366	,40602	
11	,19501	,19345	,06818	,80442	
R ²	26%	14%	11%	10%	tot 61%

Her er to typer spørsmål. Enten har vi spurt hvor tilfreds de er med ulike forhold, ut fra en 5-punkts-skala som går fra “svært tilfreds” til “svært utilfreds”, eller vi har satt opp utsagn der det krysses av på en 5-punktsskala som går fra “meget enig” til “svært uenig”.

Tilfredshet med **arbeidstidsordningen** er operasjonalisert som følger:

7 “Min arbeidstid passer godt med andre gjøremål” (grad av enighet)

9 “Hvor tilfreds er du med din nåværende arbeidstidsordning?” (grad av tilfredshet)

4 “Jeg synes arbeidspresset blir for stort” (grad av enighet). Denne utelater vi foreløpig fra indeksen, ettersom vi er interessert i en ren arbeidstidsindeks. Vi har snudd verdiene på de to første indikatorene før vi slo dem sammen til en indeks, slik at jo høyere verdi man har på indeksen, jo mer tilfreds er man. Dette har vi gjort av pedagogiske hensyn, da det er lettere å “lese” en ordinalskala på denne måten.

Dimensjonen tilfredshet med arbeidstiden er et generelt mål da den ikke refererer seg hverken til arbeidstidens lengde eller arbeidstidens plassering. Arbeidstidens lengde og arbeidstidens plassering vil bli benyttet som uavhengige variabler.

Neste dimensjon har vi kalt **jobbinnhold** og har følgende operasjonalisering:

3 “Jeg synes jeg har for lite utfordrende arbeidsoppgaver” (grad av enighet)

6 “Jeg synes som regel at arbeidsdagen går fort” (grad av enighet)

10 “Hvor tilfreds er du med dine arbeidsoppgaver?” (grad av tilfredshet)

Den første indikatoren lader negativt, men utsagnet er også “negativt”. Denne blir derfor værende slik den er. De neste to indikatorene er av “positiv” karakter, men grad av enighet begynner på en lav verdi. Vi omkoder igjen slik at verdiene fra lav til høy blir omdefinert (retningen blir snudd): jo høyere verdi jo mer utfordrende arbeidsoppgaver er man enig i at man har.

Faktor nr 3 har fått betegnelsen **kunnskap**:

1 “Jeg synes jeg har gode kunnskaper om de varene jeg selger” (grad av enighet)

2 “Jeg synes jeg har dårlige kunnskaper om mine arbeidsoppgaver” (grad av enighet)

8 “Det ville være en fordel med mer opplæring” (grad av enighet)

Igjen gjøres de to “negative” utsagnene om til positive, og indeksens retning er jo høyere verdi, jo mer kunnskap mener man at man besitter i sitt arbeid (og man behøver f.eks. ikke mer opplæring).

Faktor nr 4 er en **sosial** dimensjon:

5 “Jeg kommer godt overens med mine kolleger” (grad av enighet)

11 “Hvor tilfreds er du med det sosiale miljøet på arbeidsplassen?” (grad av tilfredshet)

Indikatorene er så slått sammen til indekser under de respektive faktorene eller dimensjonene. Indekser med 3 indikatorer vil variere mellom verdiene 3 og 15, mens indekser med 2 indikatorer vil variere mellom 2 og 10. Alle indikatorene er som nevnt lagt slik til rette at jo høyere verdi variablene har, jo mer tilfreds eller enig er man i de ulike arbeidsforholdene. Det vil si at jo høyere verdi, jo mer positiv er man til arbeidsforholdene.

Hvis vi relaterer disse dimensjonene til de organisasjonsteoretiske betraktningene vi gjorde i kapittel 2, vil dimensjonene jobbinnhold og kunnskap være de som kan sortere under motivasjonsfaktorene, det som går på selve innholdet i arbeidet. De to andre dimensjonene, som tilfredshet med arbeidstid og den sosiale dimensjonen, tilhører de såkalte hygiene faktorene, som har med kontekstuelle forhold i arbeidet å gjøre.

Disse faktorene eller dimensjonene skal vi se i forhold til en rekke uavhengige variabler. Dette skal vi gjøre ved hjelp av regresjonsanalyser. En regresjonsanalyse sammenfatter dataene på en effektiv måte. Vi finner den direkte effekten en uavhengig variabel har på den avhengige ved å kontrollere for alle de andre uavhengige variablene i tabellen. På den måten unngår vi spuriøsitet, som at en variabels effekt kan skyldes at den har sammenheng med andre variabler i modellen. F.eks. hvis de som arbeider alene oftere blir plaget av kundene enn de som arbeider sammen med noen, er det ikke nødvendigvis fordi de

arbeider alene de blir plaget, men de som arbeider alene arbeider oftere på natten og det er denne gruppen som oftere blir plaget sammenlignet med dem som arbeider på dagtid. Når vi derfor kontrollerer for arbeidstid, forsvinner effekten av om man arbeider alene eller ikke.

I regresjonsanalysen vil vi benytte de ustandardiserte effektene (B-verdiene), som måler gjennomsnittlig endring på den avhengige variabel når vi endrer den uavhengige variabel med en verdienhet, sammenlignet med en referansegruppe. I referansegruppen befinner de seg som har verdien 0 på alle de uavhengige variablene. Denne gruppen har ofte en teknisk fortolkning, og har ingen substansiell tolkning når f.eks. alder med verdien 0 (0 år) ikke gir noen mening. Det er derfor endringseffektene som er interessante, og signifikansverdien av disse. Ellers skal i prinsippet den avhengige variabel være på forholdstallsnivå. Det er kun antall plager som mest tilfredsstillende dette kravet. De andre variablene, som er indekser dannet av variabler med 5-punkts skalaer, er egentlig variabler på ordinalnivå. Men siden det er indekser med ganske mange verdier, betrakter vi dem som på tilnærmet forholdstallsnivå. Verdiene blir således indekspoeng; jo flere poeng man får, jo mer tilfreds er man med f.eks. arbeidsinnholdet.

Det er for øvrig viktig å merke seg at dette ikke uten videre er en årsaksanalyse. Spesielt gjelder dette der vi benytter de "objektive" arbeidsforholdene som avhengig variabel (grad av plagethet fra kundene) og holdninger til arbeidet som uavhengige variabler. Det vil i slike tilfeller være grunn til å tro at årsaksforholdet er omvendt, at hva de faktisk opplever i jobben påvirker hvilke holdninger de har til jobben. Dette vil vi komme tilbake til.

De uavhengige variablene

De uavhengige variablene kan vi inndele i kontekstuelle forhold, bakgrunnsvariabler og arbeidsforhold.

Kontekstuelle forhold:

- Arbeidssted (dagligvarebutikk=0)
 - (**mini** - miniprisbutikk=1)
 - (**kiosk**=1)
 - (**bensst** - bensinstasjon=1)
- Arbeidstid (dagtid=0)
 - (**tidkv** - 17-21=1)
 - (**senkv** - 21-24=1)
 - (**natt**=1)
- Lørdagsarbeid - den slår ikke ut i noen analyser, slik at den ekskluderte vi for ikke å få for mange arbeidstidsvariabler med når vi kjørte de store analysene.
- Søndagsarbeid (ikke i arbeid på søndager=0)
 - (**en sønd** - de som arbeider en søndag i mnd=1)
 - (**to sønd** - de som arbeider to søndagere i mnd=1)
 - (**tre sønd** - de som arbeider 3 eller fire sønd i mnd=1)
- Størrelse på utsalgsstedet (150 kvm og mindre=0)
 - (**middels** - 151-400 kvm=1)
 - (**stor** - over 400 kvm=1)
 - (**stub**, de som ikke har besvart spørsmålet=1)
- Lokalisering av arbeidssted (spredt, lite tettsted=0)
 - (**tett** - større tettsted=1)
 - (**by** - by som er større enn 20.000 innbyggere)
 - (**lokub**, de som ikke har besvart spørsmålet=1)

Bakgrunnsvariable

- Kjønn (**Mann**=1, kvinne=0)
- Alder - (**Alder** kontinuerlig)
- Sivilstatus (**Ugift**, enslig=1, Gift/samboende=0)
- Utdanning (folkeskole, 9-årig=0)
 - (**utd** - videregående, gymnas, høyskole, universitet=1)
 - (**studerer** - er under utdanning=1)

Arbeidserfaring/arbeidsforhold

- Om en har en overordnet stilling (**Overordnet** - om en er overordnet=1, eller ikke=0)
- Hvor lenge de har arbeidet i denne type arbeid (**ansin** -antall år - kontinuerlig)
- Type arbeidsoppgaver (ekspederer kundene=0)
 - (**kasse** - sitter i kassen=1)
 - (**rydde** - prise varer, arbeide på lager, rydding=1)
 - (**kvalif** - gir kundene råd og veiledning, innkjøp av varer, regnskap =1)
- Arbeidstid (under 30 timer=0)
 - arbtub** (de som ikke har svart på spørsmålet=1)
 - lang deltid** (de som arbeider mellom 30 og 36 timer i uken=1)
 - kort heltid** (de som arbeider mellom 37 og 39 timer i uken=1)
 - lang heltid** (de som arbeider 40 timer og mer=1)
- Timelønn (85.00 og mindre=0)
 - (**lønnub**=1, de som ikke har besvart hvor mye de får i lønn)
 - (**lønnmid**, 85.01 til 90.00=1)
 - (**lønnhøy**, over 90.00=1)
- Tilfredshet med lønn (**Lønntilfr** 5-punktsskala)

-
- Om de er plaget av belastningsskader (**Lidelse** - Ja, litt, mye=1, nei=0)
 - Om de har søvnplager som kan tilbakeføres til arbeidssituasjonen (**Søvn** - (Ja, litt, mye=1)(nei=0)
 - I hvilken grad de er blitt plaget av kunder (**Plaget** - antall typer plager de er utsatt for - kontinuerlig) - denne variabelen er også brukt som avhengig variabel
 - Om arbeidstidsordningen er pålagt av ledelsen eller ikke (**Pålagt** - Ja=1, nei - både og=0)
 - Om de arbeider alene (**Alene** - grad av å arbeide alene, på dagtid og kveld - indeks av to fem-punktsskalaer
 - Om arbeidet er ekstraarbeid (**Ekstra** - Ja=1, nei=0)
 - Om de er medlem av Handel og Kontor (**H&K**, ja=1, nei=0)

Dette er definisjonen av de ulike variablene. Når variablene er på nominal- eller ordinalnivå, er variablene omkodet til såkalte dummyvariabler (dikotome variabler med verdien 0 og 1). Da konstruerer vi antall dummyvariabler lik antall verdier på variabelen minus 1. Den gruppen som har verdien 0 på disse konstruerte dummyvariablene, vil da befinne seg i referansegruppen. Noen ganger har vi også tatt med de ubesvarte og laget en egen variabel av disse. Dette er kun gjort for at vi ikke skal miste så mange enheter (dersom det er ett spørsmål noen respondenter ikke har besvart, vil disse forsvinne fra hele analysen. Ettersom det alltid er noen som ikke har besvart alle spørsmål, kan vi risikere å sitte igjen med relativt få enheter. Spesielt vil dette slå ut der det er store frafall, som f.eks. ved inntekt. De ubesvarte kategoriene vil ikke bli tolket da de kun er interessante som bidrag til at utvalget ikke blir for sterkt redusert.

Det er mange uavhengige variabler i analysen. Vi har derfor “renset” modellen ved å ta bort alle de variablene som har en T-verdi mindre enn 1.96. Disse bidrar i liten grad til den forklarte

varians eller R^2 (prosentandelen som forklarer variasjonen i den avhengige variabelen), og kan heller bidra til at effekten av en variabel forsvinner fordi det er sammenhenger mellom enkelte av de uavhengige variablene. Der hvor variabelen er et sett av dummyvariabler, må alle fortsatt være med så sant en av dummyvariablene har en T-verdi lik eller høyere enn 1.96. Det er grunnen til at noen av koeffisientene som har meget lave T-verdier likevel er med. Vi har imidlertid ikke renset bort arbeidstid og arbeidssted selv når de ikke er signifikante ettersom disse er såpass sentrale variabler. Vi vil at det skal være kontrollert for disse hele tiden, selv om de selv ikke bidrar til noen forklart varians (at de har signifikante effekter).

Først har vi kjørt en modell 1 der vi kun har inkludert arbeidstid og arbeidssted. Det er sammenheng mellom disse to variablene, og da er det viktig å få frem om det er arbeidstiden eller arbeidsstedet som har betydning. Det er modell 2 som er renset. I alle analysene har vi også kontrollert for de to typer av utvalg vi hadde, og de slo ikke ut noen gang. Dette skulle indikere at de to utvalgene ikke er så forskjellige. De er kun forskjellige med hensyn til arbeidstidens plassering på døgnet, og arbeidssted, noe som får liten betydning i og med at begge disse to variablene hele tiden er med som uavhengige variabler. Hvis vi vekter får vi også noenlunde samme resultater, men da får vi som nevnt noe usikrere tall på dem som arbeider spesielt natt, og dem vil vi gjerne ha med flest mulig av. Vi velger derfor å ikke vekte regresjonsanalysene. Prinsippet er også slik at ved regresjonsanalyse er det ikke nødvendig å vekte dersom variabelen det er vektet etter, inngår som uavhengig variabel (arbeidssted).

8.2 “Objektive” arbeidsforhold

De såkalt “objektive” arbeidsforhold er målt med antall ubehagelige hendelser de ansatte er blitt utsatt for fra kundenes side. Denne indeksen varierer fra 0 til 5, der 0 betyr ingen ubehagelige opplevelser fra kundenes side, mens 5 betyr at de ansatte har svart positivt på alle de fem spørsmålene om de på en eller annen måte blir trakassert eller plaget av kundene.

Tabell 8-2: Grad av plagethet. Reg.analyse. Ustandardiserte koef. Uvektet

Modell 1			Modell 2 – renset		
Variable	B	T	Variable	B	T
Arbeidssted (dagligvare=0):			Arbeidssted (dagligvare=0):		
MINI	,202	1.08	MINI	,172	0.96
KIOSK	,288	1.65	KIOSK	-,080	-0.47
BENSST	,215	1.14	BENSST	,022	0.13
Arbeidstid (dagtid=0):			Arbeidstid (dagtid=0):		
TIDKV	,062	0.42	TIDKV	-,063	-0.47
SENKV	,257	1.49	SENKV	,078	0.51
NATT	1,185	5.04	NATT	,850	3.95
Søndagsarbeid (ikke sønd=0)			Utsalgsstedets str (150 m ² og mindre=0):		
EN SØND	-.074	-0.36	UBESV	-.253	-1.29
TO SØND	-.027	-0.15	MIDDELS	-,345	-2.31
3/4 SØND	-.017	-0.07	STOR	-,200	-1.10
(Konstant)	1,363		Lokalisering (spredt, lite tettsted=0):		
			UBESV	,117	0.25
			TETT	-,062	-0.99
			BY	,328	2.60
			<i>Bakgrunnsvariabler:</i>		
			ALDER	-,019	3.31
			Utdanning (lav utd=0)		
			STUDERER	,239	1.06
			HØY UTD	,574	4.62
			<i>Arbeidsforhold:</i>		
			OVERORDNET	,384	3.16
			Arbeidsoppgaver (ekspederer=0):		
			KASSE	,009	0.08
			RYDDE	-,197	-1.69
			KVALIF	,268	2.05
			Timelønn (85.00 og mindre=0):		
			LØNN UBESV	,093	0.66
			LØNNMID	,427	2.66
			LØNNHØY	,037	0.21
			Tilfredshet med lønn:		
			LØNNTILFR	-,107	-2.35
			Andre arbeidsforhold:		
			LIDELSER	,360	3.37
			SØVN	,561	3.96
			(Konstant)	1,95	
R ²	7%	N=505	R ²	24 %	N=492

T-verdi =>1.96 p <.05, T-verdi => 2.5 p<.01, T-verdi=>3.29 p<.001

En koeffisient leses på følgende måte (fra modell 1): I referansegruppen (Konstant) er dagligvarebutikker og de som arbeider dagtid. Disse opplever gjennomsnittlig 1.36 antall plager fra kundenes side. Ser vi på koeffisientene er det kun en som er signifikant (T-verdien er større enn 1.96), og det er forskjellen mellom dem som arbeider natt og dem som arbeider dagtid. De som arbeider natt opplever gjennomsnittlig 1.197 (1.2) antall flere plager enn de som arbeider dagtid. Denne forskjellen er ganske stor (T-verdi på 5.20). Dette er den rene effekten av arbeidstid på grad av plagethet kontrollert for arbeidssted. Denne sterke effekten opprettholdes stort sett etter at vi også har kontrollert for en rekke andre variabler (modell 2). Selv om type arbeidssted ikke har betydning for grad av plagethet, har størrelsen på utsalgsstedet en svak betydning; der ansatte i de minste utsalgsstedene opplever flere typer plager fra kundene enn ansatte i de middels store utsalgsstedene. I små utsalgssteder har man kanskje mindre beredskap i bakhånd, f.eks. at det er færre personer på jobb samtidig. Det er videre i byene at man opplever større grad av plager fra kundene (antall typer plager) sammenlignet med spredtbygde strøk. Dette er kanskje rimelig ut fra kjennskap til kundene og at det er mer sosialt oversiktlig på landet (“alle kjenner hverandre”). I byen er man mer anonym og kan tillate seg mer. Kanskje er det relativt flere såkalt “vanskelige” kunder i byen enn på landet?

Modell 2 viser ellers at det er relativt flere yngre enn eldre som blir plaget av kundene (og dette er **ikke** fordi det er flere yngre som arbeider natt). Det kan delvis skyldes at yngre nyter mindre respekt og lettere blir utsatt for trakassering fra kundenes side. Utdanning slår også ut. De med videregående og høyere utdanning blir utsatt for flere typer plager fra kundenes side enn de med folkeskole eller 9-årig. Da har vi blant annet kontrollert for type arbeidsoppgaver og om de er overordnet eller ikke. Det

kan tenkes at ansatte med høyere utdanning har større autoritet og har lettere for å ta seg av de vanskelige kundene. Av arbeidsoppgaver er det de som har kvalifiserte oppgaver sammenlignet med dem som ekspederer som har opplevd flere typer plager. Det er også gruppen som har en mer overordnet posisjon som antagelig må ta seg av butikktyvene når de blir “tatt”, og f.eks. takle berusede personer. Det er ellers de som er minst tilfreds med lønnen som opplever flest plager. Kanskje årsaksforholdet er omvendt, at fordi de opplever en del ubehagelige situasjoner i jobben synes de lønnen er for dårlig?

Når det gjelder andre forhold i arbeidssituasjonen er det en positiv sammenheng mellom søvnproblemer knyttet til jobben og det å bli plaget av kundene på jobben. Dette kan ikke ha sammenheng med de arbeider på natten da dette er kontrollert for. Det kan derfor være at uavhengig av arbeidstidene, kan noen få søvnproblemer av å bli utsatt for diverse trakasseringer fra kundenes side. Spesielt hvis man har vært utsatt for ran og/eller vold er det ikke urimelig med visse reaksjoner, som f.eks søvnproblemer.

Det å arbeide alene har betydning, men effekten forsvinner på grunn av nattarbeid. De som arbeider på natten arbeider oftere alene, og det er på natten man oftere blir plaget.

8.3 Subjektiv oppfatning av arbeidsforholdene

8.3.1 Tilfredshet med arbeidstiden

Den første dimensjonen som går på subjektiv oppfattelse av arbeidsforholdene er tilfredshet med arbeidstiden. Jo bedre arbeidstiden passer og jo mer tilfreds man er med arbeidstidsordningen, jo høyere poengsum får man på denne indeksen (varierer fra 2 til 10).

Tabell 8-3: Arbeidstidstilfredshet. Reg.analyse. Ustand. koeff. Uvektet

Modell 1			Modell 2 – renset		
Variable	B	T	Variable	B	T
Arbeidssted			Arbeidssted (dagligvarebutikk=0):		
(dagligvarebutikk=0):			MINI	-,108	-0.43
MINI	,091	0.33	KIOSK	-,102	-0.43
KIOSK	-,110	-0.42	BENSST	-,087	-0.35
BENSST	-,083	-0.30	Arbeidstid (dagtid=0):		
Arbeidstid (dagtid=0):			TIDKV	-,745	-3.76
TIDKV	-1,029	-4.74	SENKV	-1.04	-4.42
SENKV	-1,166	-4.59	NATT	-,655	-2.02
NATT	-1,166	-3.35	Søndagsarbeid (ikke sønd=0)		
Søndagsarbeid (ikke sønd=0)			EN SØND	0,325	1.18
EN SØND	0,046	0.15	TO SØND	0,103	0.42
TO SØND	0,211	0.77	3-4 SØND	-,706	-2.13
3-4 SØND	-0,847	-2.36	Arbeidstidens lengde (under 30 t=0)		
			LANG DELT (30-36)	-,327	-1.52
			KORT HELT (37-39)	-,433	-2.07
			LANG HELT (40 T+)	-,848	-4.16
			Tilfredshet med lønn:		
			LØNNTILF	,494	7,77
			Andre arbeidsforhold:		
			SØVN	,738	-3,64
			PÅLAGT	-,871	-4,72
			(Konstant)	7,365	
R ² 8 % N=491			R ² 29% N=483		

T-verdi =>1.96 p <.05, T-verdi => 2.5 p<.01, T-verdi=>3.29 p<.001

Hvilken arbeidstidsordning de ansatte har, både med hensyn til arbeidstidens plassering og arbeidstidens lengde, har betydning for hvor tilfreds de er med sin arbeidstidsordning. De som arbeider kveld og natt er mindre tilfreds med sin arbeidstidsordning enn de som kun arbeider dagtid. Grad av tilfredshet skiller imidlertid lite når det gjelder når på kveld/natt de arbeider. Det er imidlertid verd å merke seg at søndagsarbeid i liten grad påvirker grad av tilfredshet med arbeidstidsordningen. Unntaket er imidlertid de som arbeider flere enn to søndager i måneden, de er noe mindre tilfreds med arbeidstidsordningen sin. Denne gruppen er imidlertid ikke så stor. Den

største gruppen av søndagsarbeidere var de som arbeidet to søndager i måneden. Vi finner en sterk negativ sammenheng mellom arbeidslengden og arbeidstidstilfredshet; de som arbeider 40 timer eller mer er mindre tilfreds med arbeidstiden enn de som arbeider under 30 timer.

Det er videre en sterk positiv sammenheng mellom tilfredshet med lønnen og tilfredshet med arbeidstiden, mens selve størrelsen på lønnen ikke har noen betydning. Dette kan derfor være uttrykk for en generell tilfredshet, at de som er generelt tilfreds med arbeidsforholdene er tilfreds på flere underområder.

Det er to interessante sammenhenger til slutt. De som er plaget av søvnproblemer som kan tilbakeføres til arbeidet er lite tilfreds med arbeidstiden. Det er ikke nødvendigvis fordi de arbeider sen kveld eller natt, da dette er kontrollert for. Det kan like gjerne være de som arbeider dag, men som kanskje må stå opp vel tidlig på morgenen. Videre er det de som har fått pålagt arbeidstiden sin som i mindre grad er tilfreds med arbeidstiden sammenlignet med de som i større grad har kunnet få velge selv. Det er et funn som ikke er så overraskende.

8.3.2 Tilfredshet med jobbinnhold

Dette er en indeks basert på tre variabler; de synes de har utfordrende arbeidsoppgaver, de synes at arbeidsdagen går fort og grad av tilfredshet med selve arbeidsoppgavene. Dette er en typisk motivasjonsfaktor hvis vi skal relatere det til Herzbergs to-faktorteori.

Tabell 8-4: Grad av tilfredshet med jobbinnhold. Reg.analyse. Ustand. koeff. Uvektet

Modell 1	Modell 2 – rensset
----------	--------------------

Variable	B	T	Variable	B	T
Arbeidssted (dagligvare=0):			Arbeidssted (dagligvare=0):		
MINI	-,317	-,94	MINI	-,263	-0.89
KIOSK	-,511	-1.59	KIOSK	-,286	-1.14
BENSST	-,401	-1.15	BENSST	-,192	-0.71
Arbeidstid (dagtid=0):			Arbeidstid (dagtid=0):		
TIDKV	-,355	-1.311	TIDKV	-,189	-0.81
SENKV	-,470	-1.51	SENKV	,147	0.58
NATT	1,127	-2.62	NATT	-,558	-1.59
Søndagsarbeid (ikke sønd=0)			Bakgrunnsvariabler:		
EN SØND	0,327	0.89	ALDER	,040	4.95
TO SØND	0,042	0.13	Tilfredshet med lønn:		
3-4 SØND	-0,018	-0.41	LØNNTILFR	,677	9.14
(Konstant) 12,178			Andre arbeidsforhold:		
			PLAGET	-,150	-2,17
			PÅLAGT	-,925	-4,25
			EKSTRA	-,703	-2,77
			(Konstant)	8,611	
R ²	1%	N=468	R ²	28%	N=460

T-verdi =>1.96 p <.05, T-verdi => 2.5 p<.01, T-verdi=>3.29 p<.001

I modell 1 er de som arbeider natt mindre tilfreds med jobbinholdet enn de som arbeider dag. Denne sammenhengen forsvinner imidlertid i modell 2 der vi har trukket inn flere variabler. F.eks. blir man oftere plaget av kundene på natten, og det er det å bli plaget som reduserer jobbtilfredsheten.

Av bakgrunnsvariabler er det alder som slår ut. Jo eldre arbeidstakerne er, jo mer tilfreds er man med innholdet i jobben. Videre er det igjen de som er tilfreds med lønnen som også er tilfreds med jobbinholdet, men igjen har ikke selve lønnen betydning. De som er pålagt sin arbeidstid er mindre tilfreds med jobbinholdet enn de som selv har en viss innflytelse over sin arbeidstid. Dessuten er de som har arbeidet som ekstrajobb mindre tilfreds med jobbinholdet enn de som har arbeidet som fast arbeid. Dette kan skyldes at de i mindre grad legger sin "sjel" i arbeidet, de ser på det som tidsbegrenset og vil ikke "investere" for mye av seg selv i denne jobben.

8.3.3 Kunnskap

Denne dimensjonen går også på arbeidsinnholdet, men nå gjelder det grad av kunnskap de har om sitt arbeid.

Tabell 8-5: Grad av kunnskap. Reg.analyse. Ustad. koeff. Uvektet

Modell 1			Modell 2 – rensset		
Variable	B	T	Variable	B	T
Arbeidssted (dagligvare=0)			Arbeidssted (dagligvare=0):		
MINI	,031	0.09	MINI	-,053	-0.17
KIOSK	,929	3.03	KIOSK	,912	3.34
BENSST	,378	1.14	BENSST	,237	0.80
Arbeidstid (dagtid=0):			Arbeidstid (dagtid=0):		
TIDKV	-,122	-0.47	TIDKV	,002	0.01
SENKV	-,323	-1.08	SENKV	-,194	-0.72
NATT	-,772	-1.91	NATT	-,624	-1.65
Søndagsarbeid (ikke sønd=0)			Bakgrunnsvariabler:		
EN SØND	-0,150	-0.43	MANN	,415	2.03
TO SØND	-0.081	-0.25	Andre arbeidsforhold:		
3-4 SØND	0,264	0.63	PLAGET	-,133	-1.81
(Konstant)	11,229		PÅLAGT	-,528	-2.27
			(Konstant)	11,383	
R ²	2%	N=460	R ²	4%	N=452

T-verdi => 1.96 p <.05, T-verdi => 2.5 p<.01, T-verdi=>3.29 p<.001

Arbeidstidsordningen har liten betydning for det selvopplevde kunnskapsnivået, mens vi finner en signifikant forskjell mellom kiosk og dagligvarebutikk, der de som arbeider i kiosk mener de har mer kunnskap enn de som arbeider i dagligvarebutikk. Det kan tenkes at kioskarbeid er enklere å få oversikt over ettersom vareutvalget er mer begrenset enn i en dagligvarebutikk.

Det er flere menn enn kvinner som mener de har kunnskap om det de arbeider med. Det er igjen de som er pålagt arbeidstiden som mener de har liten kunnskap om arbeidet sitt. Ellers er det å si at variasjonen i kunnskap har en forklart varians på kun 4 prosent, noe som er ganske lavt.

8.3.4 Tilfredshet med det sosiale

Den sosiale dimensjonen består av to indikatorer; at de kommer godt ut av det med sine kolleger og tilfredshet med det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Denne dimensjonen kan betraktes som en hygienefaktor.

Tabell 8-6: Tilfredshet med det sosiale. Reg.analyse. Ustad. koeff. Uvektet

Modell 1			Modell 2 – rensset		
Variable	B	T	Variable	B	T
Arbeidssted (dagligvare=0):			Arbeidssted (dagligvare=0):		
MINI	,146	0.76	MINI	,202	1.13
KIOSK	-,177	-0.97	KIOSK	-,255	-1.69
BENSST	-,037	-0.19	BENSST	0,032	-0.20
Arbeidstid (dagtid=0):			Arbeidstid (dagtid=0):		
TIDKV	-,143	-0.95	TIDKV	-,158	-1.13
SENKV	-,027	-0.15	SENKV	-,038	-.05
NATT	-,272	-1.11	NATT	,004	0.06
Søndagsarbeid (ikke sønd=0)			Bakgrunnsvariabler:		
EN SØND	0,036	0.17	MANN	-,240	-1.97
TO SØND	-0,081	0.42	Tilfredshet med lønn:		
3-4 SØND	-0,288	-1.15	LØNNLILF	,380	8.37
(Konstant)	9,117		Andre arbeidsforhold:		
			Timelønn (kr 85 og mindre=0):		
			LØNNUBESV	-0,258	-1.89
			MID LØNN	-0,370	-2.36
			HØY LØNN	-0.400	-2.17
			PLAGET	-,155	-3.770
			(Konstant)	8,329	
R ²	0%	N=490	R ²	17%	N=484

T-verdi =>1.96 p <.05, T-verdi => 2.5 p<.01, T-verdi=>3.29 p<.001

Hverken arbeidssted, arbeidstidens plassering eller arbeidstidens lengde har betydning for tilfredshet med det sosiale arbeidsmiljøet. Vi har sett tidligere at det er det sosiale miljøet flest ansatte er tilfreds med. Det er flere kvinner enn menn som er tilfreds med det sosiale arbeidsmiljøet, selv om sammenhengen ikke er veldig sterk. Det er også de som tjener minst som er mest tilfreds, og det er også de som er tilfreds med lønnen som er tilfreds med det sosiale arbeidsmiljø. Muligens

kan et godt sosialt arbeidsmiljø kompensere for lav lønn. Det er ingen entydig sammenheng mellom tilfredshet med lønn og den faktiske lønnen. Det er faktisk de med middels inntekt som er mest tilfreds med lønnen.

Igjen er det dette at tilfredshet med lønn har sammenheng med synet på arbeidsforholdene, jo mer tilfreds med lønnen, jo mer tilfreds er en med arbeidsforholdene, enten det gjelder arbeidstidsordningene, jobbinnholdet eller det sosiale arbeidsmiljøet. Det er ikke nødvendigvis slik at tilfredshet med lønnen fører til større tilfredshet med arbeidsforholdene. Årsaksretningen kan like gjerne være omvendt. Eller at det er en gjensidig påvirkning: er en tilfreds med ett forhold er det lettere å bli tilfreds med andre. Hva som forårsaker hva er imidlertid vanskelig å si noe om. Vi minner igjen om at dette ikke er noen kausalanalyse.

Ellers er det en negativ sammenheng mellom antall ubehagelige hendelser fra kundenes side en er blitt utsatt for (plaget) og tilfredshet med det sosiale arbeidsmiljøet. Kundene er også en del av det sosiale arbeidsmiljøet til de ansatte, og utrivelig oppførsel fra deres side vil redusere kvaliteten i det sosiale arbeidsmiljøet for den ansatte.

8.4 Oppsummerende kommentarer

Den første dimensjonen i forhold til arbeidsmiljø eller arbeidsforhold, var de såkalt "objektive" arbeidsforholdene, som gikk ut på i hvilken grad de ansatte ble utsatt for en del ubehagelige hendelser, som tyveri fra kunder, ubehagelig plaging fra kunders side og i hvilken grad en ble plaget av kolleger og ledelse. Det er interessant å registrere at det er kundene som bidrar mest til den typen negative opplevelser. Det var forsvinnende få ubehagelige opplevelser fra dem en arbeidet

sammen med. Forhold mellom ansatte og kunder er et interessant og viktig forskningstema. Det er interessant ut fra et arbeidsmiljøproblem, og det er interessant fra forbrukernes side. Forbrukerne er bevisst på normen “kunden har alltid rett”, men kan overdrive sine rettigheter som kunde ved å være ubehagelig og lite smidig. Ikke alle forbrukere tenker på at deres oppførsel kan gå ut over de ansattes arbeidsmiljø. Den ansatte må i mange tilfeller bare stå til tjeneste og kan ikke ta igjen. Skal en bidra til at de ansatte får et bedre arbeidsmiljø, må en kanskje oppdra forbrukerne i hvordan de på en sømmelig måte kan fortsette å kreve at “kunden har alltid rett”. Men relasjonen mellom ansatt og kunde er også tosidig. Det kan være tilfeller der kundene får dårlig service fra ansatte. Det er heller ikke akseptabelt sett fra et forbrukersynspunkt.

De negative opplevelsene forårsaket av kundene ble derfor videre analysert med hensyn til hvem om oftest ble utsatt for dette. Det var ansatte som arbeidet natt som i størst grad ble utsatt for ubehagelige kunder. Om natten arbeider en ofte alene, og det er ikke alltid hyggelig å få kunder som er sterkt beruset eller plagsomme på andre måter. Videre var det ofte yngre som ble utsatt for slike hendelser, og det skjedde oftere i byene enn i mer spredtbygde strøk. Også overordnede og ansatte med mer kvalifiserte oppgaver ble oftere utsatt for dette. Det er mulig disse blir hentet når det oppstår bråk av ulikt slag - hvis en ikke er alene på jobb vel å merke.

Det var også en positiv sammenheng mellom disse negative hendelsene og søvnproblemer, samt belastningslidelser. Både søvnproblemer og belastningslidelsene kan jo være en konsekvens av noen slike negative hendelser. Det er altså ikke bare det å arbeide natt som gir søvnproblemer, selv om sammenhengen der var ganske klar.

De kan vel diskuteres i hvilken grad disse objektive arbeidsmiljøindikatorer hører til innholdet i jobben, eller har med kontekst å gjøre. Men siden dette i stor grad dreier seg om forholdet til kundene, er det en vesentlig del av jobben og må vel kunne relateres til innholdet i jobben.

Av de subjektive oppfatningene av arbeidsforholdene, hadde vi to dimensjoner som gikk på innholds faktorer eller motivasjonsfaktorene, og to som kan relateres til kontekst eller hygiene faktorer. Mens jobbinnhold og kunnskap i arbeidet kan relateres til motivasjonsfaktorene, kan tilfredshet med arbeidstidene og tilfredshet med det sosiale miljø relateres til hygiene faktorene eller kontekst.

Det som bidro til økt jobbtfredshet var blant annet å ikke arbeide natt. Det å arbeide tidlig kveld eller sen kveld hadde ingen signifikant betydning. Videre var det eldre som oftere enn yngre var tilfreds med selve jobben. De eldre har oftere lengre ansiennitet og har kanskje skapt seg en plattform og karriere på det stedet de arbeider. De har kanskje også mer utfordrende arbeidsoppgaver enn de yngre. De som var blitt pålagt arbeidstiden, var lite tilfreds med jobbinnholdet. Kanskje dette er en gruppe som har mindre kvalifisert arbeid.

Tilfredshet med lønnen bidrar sterkt til å øke tilfredshet med jobbinnholdet, mens selve lønnsnivået har liten betydning. Er man tilfreds med lønnen, føler en samtidig at den lønnen en får er en anerkjennelse for den jobben en gjør, uansett på hvilket nivå lønnen er. En med lav lønn kan alltid sammenligne seg med en med enda lavere lønn. Dette behøver altså ikke være noen enveis direkte årsakssammenheng, men at tilfredshet på ett område kan gi ringvirkninger på andre, dvs at disse forholdene gjensidig påvirker hverandre. Dette var for øvrig en meget sterk sammenheng. Tilfredshet med lønn kan ofte være

et mål på anerkjennelse. I så fall er dette en indikator på en motivasjonsfaktor og ikke en hygienefaktor slik vi først antok.

Når det gjelder grad av kunnskap i jobben, hadde dette få sammenhenger med andre variabler. Her var det igjen de som var pålagt arbeidstiden som var lite tilfreds med kunnskapen i arbeidet sitt. Det å bli pålagt bestemte arbeidstider, bidrar altså lite til å øke tilfredsheten med motivasjonsfaktorene. Ellers er det en liten kjønnsforskjell, der menn opplever å ha bedre kunnskap enn kvinner. De har kanskje andre typer jobber, og har det oftere som heltidsbeskjeftigelse, mens kvinner oftere arbeider deltid. Mens arbeidstidspunktene ikke har noen betydning for tilfredshet med kunnskapen i arbeidet, slår imidlertid arbeidssted ut. Det er de som arbeider i kiosk sammenlignet med de andre stedene som oftest opplever at de har tilstrekkelig kunnskap. Kiosk er kanskje et mer oversiktlig utsalgssted sammenlignet med de andre salgsarenaene.

Tilfredshet med arbeidstidsordningene og tilfredshet med det sosiale er de to dimensjonene vi kan plassere under kontekst eller hygienefaktorene.

Når det gjelder arbeidstidstilfredshet har arbeidstidspunktene og arbeidstidens lengde betydning for variasjon i denne, men ikke arbeidsstedet. De som arbeider kveld og natt, er mindre tilfreds med arbeidstidene enn de som arbeider på dagtid. Disse, som også har lange arbeidsuker, er mindre tilfreds med arbeidstiden enn de som arbeider kortere. Dessuten er det en negativ sammenheng mellom søvnproblemer som kan tilbakeføres til jobben og arbeidstidstilfredshet. Dvs at de som har søvnproblemer er mindre tilfreds med arbeidstiden enn de som ikke har slike problemer, og de som har fått pålagt arbeidstiden er mindre tilfreds med arbeidsordningene sine enn de som har fått velge selv. Dette er et viktig poeng. Skal folk

jobbe kveld og natt er det viktig at dette skjer på frivillig basis. Vi så også tidligere at en arbeidstidsordning som var pålagt kunne bidra til mindre tilfredshet på andre områder.

Ellers er det også her en sterk sammenheng mellom tilfredshet med lønn og tilfredshet med arbeidstiden. Tilfredshet med lønn kan derfor være uttrykk for at det er andre forhold de egentlig er tilfreds med, spesielt siden lønnsnivået i seg selv ikke har noen betydning. Tilfredshet med lønn kan derfor være uttrykk for anerkjennelse av det arbeidet man gjør. Og igjen dette at er man tilfreds, er man det gjerne på flere områder.

Den siste dimensjonen under hygienefaktorene er den sosiale dimensjonen. Her har hverken arbeidssted eller arbeidstidspunkter betydning for grad av tilfredshet med de sosiale arbeidsforholdene. Det er relativt flere kvinner enn menn som er tilfreds med det sosiale miljøet, men sammenhengen er ikke så sterk. Det er de lavtlønte som er mest tilfreds med det sosiale miljøet. Et godt sosialt miljø kan kanskje kompensere for andre mangler i jobben. Selv om man er nederst i hierarkiet, og kanskje ikke har så spesielt utfordrende arbeidsoppgaver, kan det likevel være hyggelig å gå på jobb nettopp på grunn av et sosialt fellesskap. Det er dessuten de som er tilfreds med lønnen, som igjen er tilfreds med det sosiale miljøet (kontrollert for lønnsnivå). Til slutt er det en negativ sammenheng mellom grad av plagethet og tilfredshet med det sosiale. Jo flere plagsomme opplevelser man har hatt, jo mindre tilfreds er man med de sosiale forholdene på arbeidsplassen. Dette kan bety at det sosiale miljøet også inkluderer sosiale relasjoner til kundene, og dersom man blir plaget eller trakassert av disse, vil det redusere opplevelsen av et godt sosialt miljø. På den annen side, hvis vi skal ta hygienefaktoren på alvor som sier at fravær av denne skaper mistriivsel, men ikke tilfredshet når den er til stede, vil

kundenes betydning for de ansattes sosiale arbeidsmiljø ikke gi større tilfredshet, men bare være med på å redusere misnøyen. Det er derfor ikke opplagt slik det er blitt hevdet at de såkalte hygienefaktorene skaper misnøye, men ikke er med på å skape trivsel. Vi må ikke glemme at det var de sosiale indikatorene som toppet listen over hva flest ansatte var tilfreds med. Det kan derfor diskuteres om det sosiale arbeidsmiljø er en ren hygienefaktor, eller om det ikke like gjerne kan være en motivasjonsfaktor. Kanskje dette er avhengig av type arbeidssted?

Litteratur

- ACNielsen: *Shop directory. Kjeder og supermarkeder i norsk dagligvarehandel pr. august 1997*. Oslo 1997
- Amara, Jeanette, Siv Marie Høye og Klas Schløsser Møller: *Hvordan motivere en butikkansatt i Rimi*. Diplomoppgave ved Handelshøyskolen BI. 1997
- Arbeidsmiljøloven. Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø.
- Bedriftsøkonomisk Informasjon*: Bedriftsleder eller dyrettemmer? Et intervju med Frederick Herzberg. Nr. 6 1973
- Lavik, Randi og Marit Strand: *Bekvem dagligvarehandel. Åpningstider, forbrukerne og markedet*. Rapport nr 3. Statens institutt for forbruksforskning, 1997
- Barne- og familiedepartementet: *Åpningstider for utsalgssteder*. Veiledning og fortolkning. Oslo, 1995
- Barne- og familiedepartementet og Kommunal- og arbeidsdepartementet: *Høringsnotat om forslag til ny lov om åpningstider (Åpningstidsloven) og endringer i Arbeidsmiljøloven*. 8. april 1997
- Barton, Jane: Choosing to Work at Night: A Moderating Influence on Individual Tolerance to Shift Work. *Journal of Applied Psychology*. Vol 79, No. 3, 1994 (449-454)
- Berg, Anne Marie og Randi Lavik: *Arbeidstid og dagliglivets organisering*. Arbeidsrapport nr. 50. Fondet for markeds- og distribusjonsforskning. 1987
- Bratt, Christopher: *Egne interesser eller andre hensyn? Butikkansattes forhold til åpningstider*. Forskningsrapport nr. 72. Oslo: Fondet for markeds- og distribusjonsforskning. 1987
- Bugge, Annechen: *...Fra kundeveileder til ekspederingsmaskin... En analyse av relasjonen mellom butikkansatt og kunde*. Arbeidsrapport nr. 14 - 1993
- Giddens, Anthony: *Modernity and Self-Identity*. Polity Press, 1991

- Grimsmo, Asbjørn, Bjørg Aase Sørensen og Odd Løkke: *Det moderne tjenerskap: Varm på bena, kald i hjertet? Noen sider ved arbeidsmiljøet i tjenesteyting*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, 1993
- Gustavsen, Bjørn: *Strategier for utvikling i arbeidslivet*. Tano 1990
- Herzberg, Frederick: One more time. How do you motivate employees? *Harvard Business Review*. January-February 1968
- Hvinden, Bjørn: *Kolleger imellom. Arbeidskulturen i servicebedriften*. Universitetsforlaget 1998
- Freathy, Paul and Leigh Sparks: Sunday Working in the Retail Trade. *International Journal of Retail & Distribution Management*. Vol. 21, No. 7 1993 (pp 3-9)
- Friberg, Odd: *Arbeidsmiljøloven. Med kommentarer av Odd Friberg*. Tanum-Norli 1977
- FK (Fritt Kjøpmannskap)*. nr. 17, 8. oktober 1997
- Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik: *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget 1997
- Jacobsen, Eivind og Arne Dulrud. *Kjedenes makt til forbrukernes beste? Konsentrasjon og integrasjon i dagligvarehandelen med matvarer i Norge*. Rapport nr. 4. Statens institutt for forbruksforskning, 1994
- Karlsen, Thore K.: *Når tid er pølser. Fleksible arbeidsordninger ved Leif Vidar AS*. Fafo-rapport 213. 1996
- Kajalo, Sami: *Business hours in retail trade: a summary*. Publications of Helsinki School of Economics 1992
- Kirby, David A: Employment in Retailing. Unsociable Hours and Sunday Trading. *International Journal of Retail & Distribution Management*. Vol. 20 No. 7 1992 (pp 19-28)
- Kolstad, Arnulf: Arbeidspsykologiske faktorstudier og Herzbergs to-faktorteori. Kritisk diskusjon og empirisk testing. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Bd 15 1974 (219-313)
- Lavik, Randi: *Åpningstider og forbrukerproblemer. Ulike tilnærminger til studie av åpningstidsproblemer*.

- Arbeidsrapport nr. 34, Fondet for markeds- og distribusjonsforskning. Oslo, 1983
- Lavik, Randi: *Forbrukeratferd og åpningstider. Forbrukernes tilgang på vare- og servicemarkedet*. Forskningsrapport nr. 57, Fondet for markeds- og distribusjonsforskning. Oslo, 1985
- Lavik, Randi: Changing Demand for Opening Hours in Norway. Consumer Policy Implications. *Journal of Consumer Policy*. 11 (1988) 159-184
- Lavik, Randi og Jorun Skoglund Ramm: *Faktiske åpningstider. Åpningstider og handletidspunkt i Norge - før og nå*. (Red) R. Lavik. Arbeidsrapport nr 12. Lysaker: Statens institutt for forbruksforskning 1990
- Lavik, Randi og Eivind Stø: *Kjøpesenterutviklingen - til fordel eller ulempe for forbrukerne?* Nord (Nordisk Ministerråd) 1992:43
- Lavik, Randi og Ragnhild Brusdal: *Varehandelens utvikling. Kjøp ute og hjemme*. Cappelen Akademisk Forlag. Oslo 1996
- Lavik, Randi og Marit M. Strand: *Bekvem dagligvarehandel. Åpningstider, forbrukerne og markedet*. Rapport nr 3. Statens institutt for forbruksforskning, 1997
- Markedsrevy*, nr. 1, 19. januar 1998
- Maslow, A.H: A theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50, 1943 (370-396)
- Moland, Leif og Dag Olberg: "Man må jo prøve å være litt elastisk". *Informantintervjuer om fleksible arbeidsformer, organisering og arbeidstid innen varehandelen og hotell- og restaurantområdet*. Arbeidsnotat. Fafo. 1989
- Morgan, Gareth: *Organisasjonsbilder. Innføring i organisasjonsteori*. Universitetsforlaget. 1988
- NOU 1979:56: *Skift- og turnusarbeid*. Kommunal- og arbeidsdepartementet. 1979
- NOU 1984:13: *Åpningstider og tilgjengelighet*. Universitetsforlaget 1984
- NOU 1987:9B: *Arbeidstidsreformer*. Kommunal- og arbeidsdepartementet 1987

-
- NOU 1992:20: *Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle.* Innstilling fra Arbeidsmiljøutvalget. Kommunaldepartementet, 1992
- Opstad, Per Kristian: *Biologiske rytmer og arbeidstider. Åpent eller stengt? Om åpningstider og tilgjengelighet.* Forbruker- og administrasjonsdepartementet. Universitetsforlaget 1987
- Ot prp nr. 75. *Om lov om åpningstider og utsalgsteder (åpningstidsloven).* Barne- og familiedepartementet. 1996-97
- Ot prp nr. 14. *Om lov om åpningstider og utsalgsteder (åpningstidsloven).* Barne- og familiedepartementet. 1997-98
- Ritzer, George: *McDonaldization of Society. An Investigation Into the Changing Character of Contemporary Social Life.* Pine Forge Press. Thousands Oaks, London, New Delhi 1993
- Skarpaas, Ingebjørg og Aslaug Hetle: *Vold og trusler mot helse- og sosialarbeidere. En kartleggingsundersøkelse blant medlemmer i Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.* Notat 1/96. Arbeidsforskningsinstituttet 1996
- Statistisk Sentralbyrå: *Arbeidsmarkedsstatistikk.* NOS C325. Oslo-Kongsvinger 1996
- SOU 1991:10: *Affärstiderna. Betänkande av 1989 års affärstidsutredning.* Civildepartementet. Stockholm, 1991
- Thorsrud, Einar og Fred E. Emery: *Mot en ny bedriftsorganisasjon. Eksperimenter i industrielt demokrati.* Johan Grundt Tanum Forlag. Oslo, 1970

Vedlegg 2

1 Jeg kommer godt overens med mine kolleger (svært enig, enig)	96 (512)
2 Jeg synes jeg har dårlige kunnskaper om mine arbeidsoppgaver (svært uenig, uenig)	85 (483)
2 Jeg gruer meg ofte for å gå på jobb (svært uenig, uenig)	85 (509)
3 Jeg føler jeg har en sikker arbeidsplass (svært enig, enig)	82 (497)
4 Jeg synes jeg har gode kunnskaper om de varene jeg selger (svært enig, enig)	73 (513)
5 Jeg tror jeg er i samme yrke om 3 år (svært enig, enig)	70 (444)
6 Jeg er usikker på hva bedriftsledelsen forventer av meg (svært uenig, uenig)	67 (469)
7 Jeg synes som regel at arbeidsdagen går fort (svært enig, enig)	66 (511)
8 Min arbeidstid passer godt med andre gjøremål (svært enig, enig)	55 (503)
9 Jeg synes jeg har for lite utfordrende arbeidsoppgaver (svært uenig, uenig)	53 (487)
10 Jeg synes arbeidspresset blir for stort (svært uenig, uenig)	52 (495)
11 Det ville vært en fordel med mer opplæring (svært uenig, uenig)	31 (496)
12 Jeg er meget sjelden sammen med mine kolleger i fritiden (svært uenig, uenig)	18 (503)

Vedlegg 1

Spørreskjema